

Федерация профсоюзов Республики Казахстан

Методические рекомендации
О ПОРЯДКЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ
В ОРГАНИЗАЦИЯХ

В помощь профсоюзному активу

г. Астана, 2012 г.

Методические рекомендации подготовлены Департаментом
социально-экономической защиты и трудовой инспекции Федерации профсоюзов Республики
Казахстан

ВВЕДЕНИЕ

Для работников очень важно иметь социальные гарантии, чувство стабильности, защищенности от организации (предприятия), которые уже не обеспечиваются государством.

Настоящие рекомендации призваны помочь председателям профсоюзных комитетов, руководителям организаций (предприятий), работникам, профсоюзному активу привлекаемых к коллективным переговорам и в осуществлении работы по заключению коллективных договоров.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ ПО КОЛЛЕКТИВНЫМ ПЕРЕГОВОРАМ

Сотрудничество между организациями работодателей и трудящихся, так же как и сотрудничество между обоими типами этих организаций и государственными органами власти, основано главным образом на нормах МОТ, принятых в отношении: консультаций на предприятиях, на отраслевом и национальном уровнях и вопросов, относящихся к деятельности МОТ или другой деятельности; двух и трехсторонних коллективных переговоров.

В нормах МОТ коллективные переговоры рассматриваются в качестве действия или процесса, ведущего к заключению коллективного соглашения. В Рекомендации № 91 коллективные соглашения определены как «всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей и, с другой стороны, одной или несколькими представительными организациями работников или – при отсутствии таких организаций – представителями самих работников, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны» (Рекомендации № 91, Параграф 2)

Право на коллективные переговоры является основополагающим правом, с которым члены МОТ согласились, вступая в Организацию; на них лежит обязательство уважать и добросовестно реализовывать его, содействовать ему (Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм ее реализации).

Коллективные переговоры являются, с одной стороны, правом работодателей и их организаций, а с другой стороны, организаций трудящихся (профсоюзы, федерации и конфедерации).

Право на коллективные переговоры должно признаваться повсюду – в частном и государственном секторах, и только вооруженные силы, полиция и работники на государственной службе, занятые в органах государственного управления, могут быть исключены из этого списка (Конвенция № 98).

Целью коллективных переговоров является регулирование условий занятости в широком смысле и отношений между сторонами.

Коллективные договоры должны иметь обязательный характер. Должна существовать возможность определять условия занятости, которые являются более благоприятными, нежели те, которые установлены законом; предпочтение не должно отдаваться индивидуальным контрактам перед коллективными договорами, за исключением тех случаев, когда в индивидуальных контрактах содержатся более благоприятные условия.

Действенная реализация права на коллективные переговоры предполагает, что организации трудящихся независимы и «неподконтрольны работодателям и организациям работодателей» и коллективные переговоры проходят без оправдательного вмешательства властей.

Профсоюз, который представляет большинство или значительную часть трудящихся предприятия, ведущего переговоры, может обладать предпочтительными или исключительными правами на ведение переговоров. Однако в случае, когда ни один профсоюз не отвечает этим условиям или такие исключительные права не признаются, организации трудящихся, тем не менее должны иметь возможность заключать коллективный договор от имени своих собственных членов.

Под принципом добросовестного ведения коллективных переговоров подразумевается признание представительных организаций, которые стремятся достичь соглашения, ведут искренние и конструктивные переговоры, избегают неоправданных отсрочек в переговорах и взаимно признают принятые обязательства, в полной мере учитывают результаты переговоров.

Поскольку добровольная природа коллективных переговоров является основополагающим элементом принципа свободы объединения, процесс коллективных переговоров не может быть навязан, а процедуры поддержки переговорного процесса должны в принципе учитывать его добровольный характер; более того, уровень переговоров не должен навязываться в одностороннем порядке законом или властями, и проведение переговоров должно быть возможным на любом уровне.

Допускается использование в коллективных переговорах процедур примирения и посредничества в соответствии с законом при условии установления разумных временных ограничений. Однако навязывание принудительного арбитража в случае, когда стороны не приходят к согласию, обычно противоречит принципу

добровольных коллективных переговоров и допускается только: 1) в жизненно важных службах в строгом смысле слова (где приостановка деятельности создает угрозу жизни, личной безопасности или здоровью всего населения или его части); 2) в отношении государственных служащих, которые заняты в органах государственного управления; 3) там, где после долгих и безрезультатных переговоров становится ясно, что выход из тупика не будет найден без инициативы властей; и 4) в случае острого национального кризиса. Арбитраж, который признается обеими сторонами (добровольный арбитраж), всегда легитимен.

Вмешательство, осуществляемое законодательными или исполнительными органами власти, результатом которого является отмена или изменение содержания свободно заключенных коллективных соглашений, в том числе положений о заработной плате, противоречит принципу добровольных коллективных переговоров. Такое вмешательство включает; приостановку действия и отмену коллективных соглашений по распоряжению властей без согласия сторон; приостановление действия соглашений, по которым уже достигнута договоренность; требование провести повторные переговоры по свободно заключенным коллективным соглашениям; аннулирование коллективных соглашений; и принудительное проведение повторных переговоров по действующим соглашениям. Другие виды вмешательства, такие как обязательное продление действия коллективных соглашений в соответствии с законом, допускаются только в экстренных случаях и на короткий период времени.

Ограничения по содержанию будущих коллективных соглашений, в особенности в отношении заработной платы, навязываемые властями как часть программы экономической стабильности или структурной перестройки по причинам экономического характера, допускаются только лишь тогда, когда им предшествуют консультации с организациями трудящихся и работодателей и когда соблюдаются следующие условия: эти ограничения применяются в качестве исключительных мер и только в необходимой степени, действуют в течение разумного и периода времени и сопровождаются адекватными гарантиями с целью реально защитить уровень жизни соответствующих групп трудящихся, и в особенности тех, кто вероятнее всего пострадает от этого в наибольшей степени.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ

Переговоры – это процесс, в котором стороны со сходными и противоположными интересами собираются вместе, чтобы отстаивать свою позицию и обсуждать конкретные предложения с честным намерением достичь договоренности.

Коллективные переговоры – это постоянные и эксклюзивные отношения между работодателем и профсоюзом, на фоне которых ведутся переговоры по достижению письменного договора между сторонами, происходит его исполнение и контроль за этим исполнением относительно заработной платы, рабочего времени и других условий работы, а также условий, в которых рабочие, интересы которых представляет профсоюз, выполняют свои обязанности.

Другими словами, переговоры могут проводить

П.6 ст.56 - Порядок, условия и периодичность проведения аттестации работников определяются коллективным договором, а в случае его отсутствия актом работодателя, изданным по согласованию с представителями работников. ться между двумя сторонами и по любой причине, но коллективные переговоры – это конкретный вид переговоров, который проводится между работодателем и профсоюзом. Таким образом, коллективные переговоры являются особой формой переговоров, со своими собственными правилами, процедурами и законодательством.

С другой стороны можно рассматривать переговоры как то, что происходит за столом переговоров, а коллективные переговоры можно рассматривать как целую систему мероприятий, которые проводит профсоюз чтобы подготовиться и участвовать в переговорах с целью увеличения силы профсоюзов.

Коллективные переговоры по внесению изменений и дополнений в действующий коллективный договор или заключению нового целесообразно проводить при:

окончании срока действия коллективного договора;

смене собственника имущества организации;

осуществлении структурной перестройки и внутреннего реформирования предприятия;

появлении реальной угрозы массового высвобождения работников;

в других случаях, когда в этом имеется необходимость и есть уверенность в том, что удастся усилить социальную защищенность работников и улучшить их экономическое положение.

Коллективным переговорам должна предшествовать необходимая подготовительная работа профсоюза.

Прежде всего:

анализ социально-экономического положения предприятия;
обеспеченность фронта работ заключенными договорами и заказами, активность маркетинга и перспективы по заключению новых договоров;
степень загрузки мощностей предприятия, перспективы по сохранению и созданию новых рабочих мест, обеспечению занятости;
показатели инвестиционной активности и источники инвестиций;
структура себестоимости продукции;
динамика прибыли;
номинальная заработная плата по категориям персонала;
показатели инфляции, текущей стоимости наборов прожиточного минимума и минимального потребительского бюджета;
степень социальной защиты работников и членов их семей, динамика выплат социального характера.

На основе анализа социально-экономической информации по предприятию профсоюзный комитет, вырабатывая свои требования к работодателю, обязан учитывать необходимость сочетания интересов собственников в развитии производства и получении дивидендов и интересов работников в финансировании социальных программ.

При необходимости профсоюзы могут проводить на этой ранней стадии консультации со специалистами предприятия с целью уточнения показателей социально-экономического положения предприятия, разрабатываемых планов и программ.

Необходимо заблаговременно готовить свой, разработанный самостоятельно, профсоюзный проект коллективного договора силами освобожденных членов профкома и профсоюзных активистов. Это нужно делать до начала работы согласительной комиссии.

Самостоятельное участие в подготовке проекта позволяет достаточно полно овладеть материалом и проработать правовое и экономическое обеспечение предложений по коллективному договору.

При подготовке текста проекта можно использовать коллективные договоры других предприятий, в том числе и зарубежных.

Нередко профсоюзные активисты сетуют на то, что не могут получить информацию, необходимую им для подготовки коллективного договора и действуют «партизанскими методами» - через неформальные каналы.

Между тем в Трудовом кодексе и в Законе РК «О профессиональных союзах», четко оговаривается право профсоюзов на бесплатное и беспрепятственное получение от работодателей информации, необходимой для подготовки коллективного договора. Но в этом есть и свой положительный аспект – неформальные каналы позволяют проверять достоверность официальной информации.

Очень важным этапом подготовительной работы является подбор профсоюзной «команды».

Целесообразно включить в состав «переговорщиков» профсоюзных активистов, принявших участие в разработке собственного варианта проекта коллективного договора, отвечающих за наиболее ответственные направления профсоюзной работы. Члены «команды» должны:

- знать трудовое законодательство;
- обладать навыками разрешения конфликтных ситуаций;
- уметь сказать решительное «НЕТ», если этого требует ситуация;
- быть в состоянии согласиться, если у партнера по переговорам сильнее «карта»;
- иметь способности к общению, чувство юмора, быть терпеливым и убедительным;
- уметь организованно мыслить.

Профсоюзным комитетам при проведении коллективных переговоров абсолютно не зазорно обращаться за помощью в отраслевые и региональные объединения профсоюзов, к другим специалистам. Но упор здесь надо делать на методическую, консультативную помощь, так как нельзя забывать, что привлечение специалистов со стороны для помощи в подготовке проекта коллективного договора может привести к конфронтации с администрацией. Кроме того, работодатели часто отказывают сторонним специалистам в предоставлении информации, связанной с экономикой предприятия, объявляя ее конфиденциальной.

Поэтому главный резерв профсоюза – это достаточно высокая профессиональная подготовка «переговорщиков» в области экономики и трудового права.

На основе анализа всех факторов, указанных выше, профсоюзный комитет принимает коллегиальное решение о необходимости начала коллективных переговоров с работодателем по поводу заключения или изменения коллективного договора.

В адрес работодателя подготавливается и направляется уведомление о начале переговоров.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, **ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора и его заключения**, обсуждения проектов актов работодателя, издание которых в соответствии с Трудовым кодексом осуществляется с учетом мнения или по согласованию с представителями работников, а также **для организации контроля за выполнением коллективного договора** на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

В практике коллективных переговоров профсоюзы придерживаются разнообразных стилей; от так называемого «**твердолобого**» до «**примирительного**».

«**Твердолобый**» стиль характеризуется сильным давлением на партнера и почти полным отсутствием стремления к сотрудничеству. Он применяется профсоюзами при попытках работодателя реализовать крайне непопулярные идеи: сократить персонал, снизить заработную плату и т. д.

«**Примирительный**» стиль характеризуется слабым давлением на партнера и полным сотрудничеством, готовностью сдать позиции без боя. Этот стиль может применяться профсоюзами лишь при переговорах по малозначительным, непринципиальным вопросам в обмен на выигрышные стратегические решения.

Такие решения, как правило, удастся провести за счет высокой степени давления и одновременно высокой степени готовности к сотрудничеству. Такой тип переговоров наиболее желателен, но и труден.

Многие профсоюзные работники психологически не готовы к участию в переговорном процессе в качестве равноправного партнера. Они используют в качестве единственных методов при переговорах – убеждение и угрозы.

Жесткие методы, такие, как пикетирование работодателей, собраний акционеров, угроза или проведение забастовок, используются очень редко.

Причина этого кроется в главной проблеме для профсоюза - дистанции между профкомом и членами профсоюза, слабости информационного обеспечения, и, как следствие, – пассивности рядовых членов.

На многих предприятиях профсоюз отождествляется только с профкомом или даже исключительно с его председателем. При пассивности рядовых членов председателю профкома трудно в одиночку противостоять администрации.

Необходимо постоянно укреплять связь с рядовыми членами профсоюза, используя собрания, внутризаводские СМИ, стенды, информационные материалы, листовки.

Для эффективного ведения переговоров представители работников и профсоюзная организация в целом должны отвечать ряду требований.

Среди них:

представители работников должны действовать в соответствии со своим Уставом, положением, быть демократическим путем и своевременно избраны;

профсоюзная организация должна быть независима от работодателя. Представителями работников не могут быть лица, представляющие работодателя;

процент организованности в профсоюз должен быть как можно более высоким. Желательно, чтобы профком представлял интересы всех членов профсоюза;

и, несомненно, в распоряжении отраслевого профсоюза (профкома) должны быть необходимые материальные средства для ведения солидарных действий.

В ходе переговоров профсоюзная сторона предлагает и отстаивает свой пакет социально-экономических требований, тщательно аргументируя каждое из них и должна быть готовой отреагировать на контрдоводы и предложения работодателя.

К числу профсоюзных аргументов можно отнести следующее:

улучшилось (стабилизировалось) экономическое положение предприятия: расширился рынок сбыта, возросла прибыль;

низок (снижается) удельный вес затрат на оплату труда в себестоимости продукции;

не прекращается рост стоимости жизни; темпы инфляции выше роста номинальной заработной платы;

заработная плата на предприятии не обеспечивает своих базисных функций, в первую очередь воспроизводственную, т.е. воспроизводство рабочей силы, а также социальную - содержание иждивенцев;

заработная плата на данном предприятии ниже, чем на родственных предприятиях региона, отрасли;

уровень оплаты труда и социальные гарантии ниже предусмотренных отраслевыми или региональными соглашениями и т. п.

К числу возможных ответных или «компромиссных» предложений работодателей, как правило, относятся:

- сокращение персонала;
- повышение конкурентоспособности продукции, за счет снижения «издержек» производства, имея в виду заработную плату;
- рост производительности труда, за счет пересмотра норм трудовых затрат;
- внедрение более «гибких» форм организации рабочего времени, путем узаконивания перевода на режим неполного рабочего времени;
- внедрение более «гибких» систем оплаты труда, путем изменения ее структуры, перевода на бестарифные системы оплаты труда практически без всяких гарантий минимальной оплаты;
- пересмотр и «упорядочение» социальных гарантий и льгот, главным образом путем их отмены и т. п.

РАЗРАБОТКА ПРОЕКТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель.

Коллективный договор может заключаться как в организациях, так и в филиалах и представительствах.

В Трудовом кодексе Республики Казахстан, принятом 15 мая 2007 года, а также в изменениях и дополнениях, принятых 17.02.2012 года вопросы коллективных договоров и соглашений рассматриваются в главах 29,30,31.

Коллективный договор - правовой акт в форме письменного соглашения между коллективом работников в лице уполномоченных их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, порядок разработки и заключения которого установлен статьей 282 настоящего Трудового кодекса;

Инициатором подготовки проекта и заключения коллективного договора может быть любая из сторон.

Сторона, получившая уведомление другой стороны с предложением о начале переговоров по заключению коллективного договора, обязана в десятидневный срок рассмотреть его и вступить в переговоры в порядке, установленном пунктом 2 настоящей статьи.

Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора стороны создают на паритетной основе комиссию. Количество членов комиссии, ее персональный состав, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора определяются соглашением сторон.

Работодатель обеспечивает по согласованию сторон условия, необходимые для разработки и заключения коллективного договора.

Работники, не являющиеся членами профессионального союза, на договорной основе вправе уполномочить как орган профессионального союза, на договорной основе так и иных представителей для представления их интересов во взаимоотношениях с работодателем.

При наличии в организации нескольких представителей работников ими может создаваться единый представительный орган для участия в комиссии и подписания коллективного договора. При этом каждому из них предоставляется право на представительство в составе единого органа по ведению переговоров на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности представляемых ими работников.

Подготовленный комиссией проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками организации. Формы обсуждения проекта определяются самими работниками. Проект дорабатывается комиссией с учетом поступивших замечаний и предложений.

При достижении соглашения сторон коллективный договор составляется не менее чем в двух экземплярах и подписывается представителями сторон.

При наличии разногласий между сторонами по отдельным положениям коллективного договора в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Изменение и дополнение коллективного договора производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном настоящей статьей для его заключения.

Участники коллективных переговоров не вправе разглашать полученные сведения, если эти сведения составляют государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну.

Участники коллективных переговоров могут освобождаться от выполнения трудовых обязанностей на время их проведения с сохранением среднемесячной заработной платы. Данный срок включается в их трудовой стаж.

Подписанный сторонами коллективный договор работодатель обязан в месячный срок со дня подписания представить в территориальное подразделение уполномоченного органа по труду для мониторинга.

Представители сторон обязаны периодически информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами. В коллективный договор должны включаться следующие положения:

- 1) о нормировании, формах, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат работникам, в том числе занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда;
- 2) о порядке индексации заработной платы, о выплате пособий и компенсационных выплат, в том числе при несчастных случаях;
- 3) о допустимом соотношении между максимальным и минимальным размерами заработной платы по соответствующей профессии, должности в организации;
- 4) об установлении межразрядных коэффициентов;
- 5) о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, трудовых отпусках;
- 6) о создании здоровых и безопасных условий труда и быта, об объеме финансирования мероприятий по безопасности и охране труда, об улучшении охраны здоровья;

В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Согласно статье 284 ТК содержание и структура коллективного договора определяется сторонами в лице их представителей самостоятельно с соблюдением основных принципов социального партнерства. Перечень вопросов, содержащихся в этой статье не является исчерпывающим.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- 1) об улучшении организации труда и повышении эффективности производства;
- 2) о регулировании трудового распорядка и дисциплины труда;
- 3) об обеспечении занятости, подготовке, повышении квалификации, переподготовке и трудоустройстве высвобождаемых работников;
- 4) о гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением;
- 5) об улучшении жилищных и бытовых условий работников;
- 6) об оздоровлении, санаторно-курортном лечении и отдыхе работников;
- 7) о порядке учета мотивированного мнения органа профессионального союза организации при расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза;
- 8) о гарантиях работникам, избранным в органы профессионального союза;
- 9) об условиях для осуществления деятельности представителей работников;
- 10) о создании условий для деятельности профессионального союза;
- 11) о страховании работников;
- 12) о контроле за выполнением коллективного договора и порядке внесения в него изменений и дополнений;
- 13) о предотвращении расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя по мотивам забастовок;
- 14) об ответственности работников и работодателя за причиненный ими ущерб;
- 15) об ответственности сторон за выполнение коллективного договора;
- 16) о добровольных профессиональных пенсионных взносах;
- 16-1) о гарантиях медицинского страхования работников и их семей, об охране окружающей среды;
- 17) другие вопросы, определенные сторонами.

Коллективный договор не должен ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, генеральным, отраслевым, региональным соглашениями. Такие положения признаются недействительными.

К коллективному договору обязательно должны быть приложены правовые акты, согласованные с работодателем.

ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЯ

Коллективный договор заключается на срок, определяемый сторонами.

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания, если иное не предусмотрено его положениями, и обязателен для выполнения сторонами.

Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления.

Порядок присоединения определяется в коллективном договоре.

Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации.

При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

При ликвидации организации, объявлении ее банкротом коллективный договор прекращает действие с момента прекращения трудовых договоров со всеми работниками.

За неисполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, стороны несут ответственность в соответствии с коллективным договором и законами Республики Казахстан.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства.

Хотелось бы отметить, что статьей 340 Трудового кодекса РК установлен **общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в организации:**

«республиканское, отраслевые, региональные объединения работников осуществляют общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в организациях **при условии закрепления такого права в соглашениях и коллективных договорах**» (п.2 ст.340).

Представители сторон коллективных договоров осуществляют контроль за выполнением их условий, как правило, в порядке, предусмотренном в коллективных договорах.

В Кодексе Республики Казахстан об административных правонарушениях установлена ответственность работодателя за уклонение от подписания коллективного договора.

Статья 90 (уклонение от участия в переговорах по коллективному договору), 91 (необоснованный отказ от заключения коллективного договора), 92 (невыполнение или нарушение коллективного договора), 93 (непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществлению контроля за выполнением коллективных договоров) по увеличению размера наложения штраф - от 200 до 500 МРП.

Необходимо отметить, что Кодекс об административных правонарушениях Республики Казахстан дополнен статьей 83-1 "Воспрепятствование деятельности общественных объединений".

В Трудовом кодексе РК определено: представители работников-органы профессиональных союзов, их объединений и (или) иные физические или юридические лица, уполномоченные (избранные) работниками в порядке, установленном законодательными актами Республики Казахстан.

В статье 270 кодекса им представлены полномочия - *вести с работодателем коллективные переговоры по разработке проектов и заключению соглашений, коллективных договоров, получать в этих целях необходимую информацию по вопросам трудовых отношений.*

Законом РК «О профессиональных союзах» им также предоставлено право – *вести переговоры и заключать с работодателем коллективные договоры, отстаивать и включать в них положения улучшающие условия труда, социальные гарантии и защищающие права, интересы работников.*

Для наемных работников и представляющих их интересы профсоюзов заключенный коллективный договор является правовым актом, юридически закрепляющим включенные в него обязательства по предоставлению трудящимся социальных гарантий.

Для работодателя заключенный коллективный договор являет собой фактор социальной стабильности в организации (предприятии) дающий гарантию, что при выполнении взаимных обязательств в период его действия, между ним и работниками не будет трудовых и социальных конфликтов.

Общественная значимость заключенных в организациях колдоговоров состоит в том, что они являются надежным механизмом по снятию возможных ситуаций возникновения социальной напряженности и коллективных трудовых споров.

Таким образом, с формальной точки зрения коллективный договор необходим всем участникам регулирования трудовых отношений.

Однако на практике, в условиях наличия массовых нарушений трудовых прав работников со стороны работодателей, профсоюзы – представители работников являются главным и заинтересованными лицами, инициаторами заключения коллективных договоров.

В таких непростых условиях на профсоюзы ложится большая ответственность и довольно трудоемкая работа по иницированию и ведению коллективных переговоров по заключению на выгодных для работников условиях коллективного договора и участию в организации контроля за выполнением, взятых сторонами обязательств.

Атаки на интересы работников, как правило, идут по двум направлениям.

Первое - попытки работодателей внести в текст коллективного договора в качестве условия выполнения социальных гарантий различные отлагательные оговорки, например: «при наличии прибыли».

Второе - разделение социальных льгот в коллективном договоре на две статьи: «защищенные» и «незащищенные».

К «защищенным», гарантированным статьям (выполняются при любом финансовом положении) отнесено строго ограниченное количество льгот, как правило, предусмотренных трудовым законодательством, **все остальные отнесены к разряду «незащищенных»**, выполняемых в случае «стабилизации финансового состояния предприятия и наличия источников финансирования».

Отбить эти атаки в ходе переговоров можно лишь обладая достоверной информацией и заручившись поддержкой всего коллектива.

Коллективные переговоры должны обязательно проходить в атмосфере полной гласности и соучастия.

В этих целях рекомендуется:

- публикация проекта коллективного договора в заводской газете или специальной листовке;
- обсуждение проекта в структурных подразделениях;
- анкетирование работников;
- сбор в специально отведенных местах предложений и замечаний;
- консультации (общественная защита) в вышестоящем профсоюзном органе.

Коллективные переговоры желательно вести до конца, до разрешения спорных вопросов. Вынесение их для решения на конференции, как правило, себя не оправдывает, ибо сохраняется возможность работодателя - **манипулировать собранием.**

Профработникам следует помнить, что социальная психология группы людей на собрании значительно отличается от установок «переговорщиков».

Возможность отстоять на собрании свою позицию, с помощью аргументов почти исключена. Большие группы людей всегда более «благородны», легче управляются, внушаемы, а иногда и пассивны.

Удачное, зажигательное выступление представителя работодателя может способствовать ему получение сиюминутной «поддержки», импульсивного согласия коллектива и ослабить тем самым позиции профсоюза.

НОРМЫ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РК, В КОТОРЫХ ДЕЛАЕТСЯ ССЫЛКА НА КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Необходимо отметить, что большинство статей Трудового кодекса Республики Казахстан делают ссылку на то, что многие нормы могут быть предусмотрены коллективными договорами.

Так, например, в пункте 2 статьи 11 говорится, что работодатель издает акты по согласованию или с учетом мнения представителей работников, в случаях **предусмотренных коллективным договором.**

П.1 ст.42 – Работодатель обязан письменно предупредить работника о предстоящем переезде работодателя в другую местность не позднее чем за один месяц, если трудовым, **коллективным договорами не предусмотрен** более длительный срок предупреждения.

П.2 ст.45 - В связи с травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, либо установления утраты профессиональной трудоспособности, временно перевести работника на более легкую работу либо освободить его от работы с выплатой возмещения вреда согласно гражданскому законодательству Республики Казахстан, а также условиям трудового, коллективного договоров.

П.1 ст.48 - При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в трудовой и (или) **коллективный договоры.**

П.2 ст.48 - Об изменении условий труда работодатель должен письменно предупредить работника и (или) его представителей не позднее чем за один месяц, если трудовым, **коллективным договорами не предусмотрен** более длительный срок предупреждения.

П.1 ст.56 - Работодатель по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 54 настоящего Кодекса, обязан письменно предупредить работника о расторжении трудового договора за один месяц, если в трудовом, **коллективном договорах не предусмотрен** более длительный срок предупреждения.

П.2 ст.56 - Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2), 3) пункта 1 статьи 54, а также прекращение трудового договора в соответствии с подпунктом 2) пункта 1 статьи 59 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения органа профессионального союза данной организации в порядке, **предусмотренном коллективным договором.**

П.6 ст.56 - Порядок, условия и периодичность проведения аттестации работников **определяются коллективным договором**, а в случае его отсутствия актом работодателя, изданным по согласованию с представителями работников.

П.2 ст.71 - Виды поощрений работников и порядок их применения **определяются** законодательством Республики Казахстан, актами работодателя, трудовыми, **коллективными договорами.**

П.2 ст.76 - К рабочему времени также относятся подготовительно - заключительные работы (получение наряда-задания, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другие), перерывы, предусмотренные технологией, организацией труда, правилами нормирования и охраны труда, время присутствия или ожидания работы на рабочем месте, когда работник не располагает свободно своим временем, дежурства в праздничные и выходные дни, дежурства на дому и другие периоды, определяемые трудовым, **коллективным договорами**, актами работодателя либо нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

П.2 ст.77 - В трудовых, **коллективных договорах** может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени с оплатой как за нормальную продолжительность рабочего времени.

П.4 ст. 78 - В трудовых, **коллективных договорах** может предусматриваться продолжительность рабочего времени, меньше указанной в пунктах 1 - 3 настоящей статьи.

П.3 ст. 80 - Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, установленной настоящим Кодексом, трудовым, **коллективным договорами**, соглашениями.

П.3 ст. 81 - Пятидневная или шестидневная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии с условиями трудового и (или) **коллективного договоров.**

П.3 ст. 82 - Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), время начала и окончания ежедневной работы (рабочей смены), время перерывов в работе определяются с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели правилами трудового распорядка организации, трудовым, **коллективным договорами.**

П.4 ст. 82 - Для творческих работников профессиональных организаций искусства и культурного досуга, работников средств массовой информации, спортсменов, тренеров может устанавливаться иная продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, актами работодателя, **коллективным** или трудовым **договором.**

П.3 ст.83 - Виды работ, где производится разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части, количество и продолжительность перерывов в работе, а также виды и размеры компенсационных выплат работникам за работу с такими условиями определяются трудовым, **коллективными договорами.**

П.6 ст.85 - Продолжительность фиксированного рабочего времени, гибкого (переменного) рабочего времени, учетный период в режиме гибкого рабочего времени устанавливаются трудовым, **коллективными договорами.**

П.5 ст. 86 - Порядок работы при суммированном учете рабочего времени, категории работников, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени, определяются трудовым или **коллективным договором** либо актом работодателя с учетом мнения представителей работников.

П.4 ст.93 - Время предоставления перерыва для отдыха и приема пищи, его продолжительность устанавливаются правилами трудового распорядка, трудовым, **коллективным договорами.**

П.5 ст. 93 - Время перерыва для отдыха и приема пищи не включается в рабочее время. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованном месте. Перечень таких работ, порядок и место для отдыха и приема пищи устанавливаются **коллективным договором** или актами работодателя, изданными по согласованию с представителями работников.

П.1 ст. 94 - На отдельных видах работ работникам предоставляются внутрисменные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются **коллективным договором** или актами работодателя, принятыми по согласованию с представителями работников.

П.3 ст.96 - При пятидневной и шестидневной рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается актом работодателя или графиком сменности. Оба выходных дня предоставляются подряд, если иное не установлено **коллективным, трудовым договорами.**

Ст.101 - Основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работникам предоставляется продолжительностью двадцать четыре календарных дня, если большее количество дней не предусмотрено иными нормативными правовыми актами, трудовым, **коллективным договором** и актами работодателя.

П.3 ст.102 - Трудовым, **коллективным договором** работникам могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных работ, а также работ иного характера.

П.1 ст.107 - Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков работникам определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников, либо устанавливается по соглашению сторон.

П.3 ст.111 - На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при:

- 1) регистрации брака;
- 2) рождении ребенка;
- 3) смерти близких родственников;
- 4) в иных случаях, предусмотренных трудовым, **коллективным договором**.

П.2 ст. 112 - Оплата учебного отпуска определяется трудовым, **коллективным договором**, договором обучения.

П.4 ст. 122 - Минимальный размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки работника первого разряда, предусмотренный условиями трудового, **коллективного договоров** и (или) актами работодателя, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год, а для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, не ниже минимального стандарта оплаты труда.

Ст.123 - Условиями трудового, **коллективного договоров** и (или) актом работодателя может устанавливаться почасовая оплата труда за фактически выполненные работы при неполном рабочем дне или его неполной загрузке, а также для оплаты работ временного или разового характера.

Ст. 124 - Повышение заработной платы включает индексацию заработной платы, производимую работодателем, в порядке, установленном соглашениями, **коллективным договором** или актом работодателя, исходя из уровня инфляции, определенного на соответствующий период нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

П.3 ст. 126 - Система оплаты и стимулирования труда работников определяется условиями **коллективного договора**, трудового договора и (или) актами работодателя.

П.8 ст. 126 - Условия оплаты труда, определенные трудовым, **коллективным договором**, соглашениями, актами работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

Ст.132 - **Коллективным** и (или) трудовым **договором** может быть предусмотрено сохранение за работником его прежней заработной платы на период освоения нового производства (продукции).

П.1 ст. 133 - Порядок и условия оплаты времени простоя работ по вине работодателя определяются трудовым, **коллективным договором** и устанавливаются в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника.

П.1 ст.134 - Заработная плата выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц, не позже первой декады следующего месяца. Дата выплаты заработной платы предусматривается трудовым, **коллективным договором**.

Ст. 135 - Выплата работникам заработной платы должна производиться в месте выполнения ими работы, если условиями трудового, **коллективного договоров** не предусмотрено иное.

П.4 ст.136 - В **коллективном договоре** могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положения работников.

П.3 ст.140 - Работодатель обязан создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, условия для совмещения работы с обучением, предусмотренные настоящим Кодексом, соглашениями, **коллективным, трудовым договором**.

П.2 ст.141 - В соглашении, **коллективном** и (или) трудовом **договорах** могут предусматриваться льготы и компенсационные выплаты, связанные с обучением.

П.3 ст.143 - Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, пользуются гарантиями, предусмотренными настоящим Кодексом, **коллективным, трудовым договором**.

Ст. 150 - На время прохождения за счет средств работодателя периодических медицинских осмотров за работниками, обязанными их проходить в соответствии с настоящим Кодексом либо **коллективным договором**, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

П.3 ст. 152 - Условия и сроки направления в командировки работников определяются трудовым, **коллективным договорами** или актом работодателя.

П.2 ст. 153 - Порядок и размеры компенсационных выплат, предусмотренных пунктом 1 статьи 153, определяются трудовым, **коллективным договорами** или актом работодателя.

П.1 ст. 156 - Работникам, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, производятся компенсационные выплаты за каждый день нахождения вне постоянного места жительства в порядке, установленном соглашением, **коллективным, трудовым договорами** и (или) актом работодателя.

П.2 ст. 157 - Работодателем производится компенсационная выплата работнику в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за три месяца при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае сообщения работодателем недостоверной информации об условиях труда при заключении трудового договора либо нарушения работодателем трудового законодательства Республики Казахстан, условий трудового, **коллективного договоров**.

П.3 ст.157 - В трудовом, **коллективном договорах** может предусматриваться более высокий размер компенсационной выплаты в связи с потерей работы.

П.6 ст. 158 - Порядок, условия выплаты и размер полевого довольствия, учета времени работы в полевых условиях устанавливаются в соглашениях, **коллективном, трудовом договорах** и утверждаются актом работодателя.

П.2 ст. 160 - В трудовом, **коллективном договорах** может конкретизироваться материальная ответственность работника и работодателя.

П.4 ст.161 - Работодатель и работник несут взаимную материальную ответственность в других случаях, установленных **коллективным, трудовым договорами**.

П.2 ст. 162 - Трудовым, **коллективным договорами**, актами работодателя, согласованными с представителями работников, могут быть установлены дополнительные случаи возмещения работодателем ущерба, причиненного незаконным лишением работника возможности трудиться.

Ст.163 - Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, обязан возместить его в полном объеме в соответствии с условиями трудового, **коллективного договоров**.

П.4 ст. 168 - Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной и коллективной (солидарной) материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, а также типовой договор о полной материальной ответственности утверждаются **коллективным договором** (при его наличии) или актами работодателя.

Ст.204 - Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, но не ниже установленных законодательством Республики Казахстан, отраслевыми соглашениями или **коллективными договорами**, основанных на минимальных стандартах оплаты труда.

П.2 ст. 210 - Работодатель обеспечивает условия пребывания работника на объекте производства работ в соответствии с трудовым, **коллективным договорами**.

П.1 ст. 223 - Условия нормирования, оплаты и охраны труда, режим работы, порядок совмещения профессий (должностей), технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые условия, а также иные по согласованию сторон условия трудового, **коллективного договоров** не могут ухудшать положения или ограничивать права работников-инвалидов по сравнению с другими работниками.

П.3 ст. 223 - Работающим инвалидам могут предоставляться дополнительные гарантии, установленные настоящим Кодексом, соглашениями, актами работодателя, а также трудовым, **коллективным договорами**.

Ст.236 - За добросовестное исполнение должностных обязанностей, высокое качество выполнения работ, в том числе работ особой сложности и срочности, за инициативу, творческую активность и другие достижения в работе гражданские служащие могут быть поощрены:

- 1) продвижением по гражданской службе;
- 2) денежным вознаграждением;
- 3) объявлением благодарности.

Коллективным договором могут быть предусмотрены и другие меры поощрения.

П.1 ст. 310 - В трудовом договоре должна быть указана достоверная характеристика условий труда, включая вредные и (или) опасные производственные факторы, указаны гарантии, льготы и компенсационные выплаты за работу в таких условиях, предусмотренные законодательством Республики Казахстан и **коллективным договором**.

П.2 ст. 314 - Обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда, а также трудовым, **коллективным договорами**.

П.2 ст. 317 - Трудовым либо **коллективным договором** с учетом специфики деятельности и видов работ, наличия источников повышенной опасности могут быть предусмотрены дополнительные обязанности работодателя.

Ст.318 - Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств работодателя и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан.

Работники не несут расходов на эти цели.

Объем средств определяется коллективным договором или актом работодателя.

П.2 ст. 340 - Республиканские, отраслевые, региональные объединения работников осуществляют общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в организациях при условии закрепления такого права в соглашениях и **коллективных договорах**.

П.4 ст. 341 - Осуществлять проверки выполнения работодателями обязательств, предусмотренных соглашениями, **коллективными договорами** в части охраны труда, и вносить по итогам проверки на имя должностных лиц предложения об устранении выявленных нарушений.

П.8 ст. 341 - Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, невыполнением обязательств, предусмотренных соглашениями и **коллективными договорами**, а также трудовыми договорами в части безопасности и охраны труда.

Эти условия необходимо учесть и закрепить в своих соглашениях и коллективных договорах.

Список литературы:

1. Конвенция МОТ № 98 о применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров.
2. Рекомендация МОТ № 91 о коллективных договорах.
3. Конвенция МОТ № 154 о содействии коллективным переговорам.
4. Рекомендация МОТ №163 о содействии коллективным переговорам.
5. Конституция Республики Казахстан.
6. Трудовой кодекс Республики Казахстан.
7. Закон Республики Казахстан «О профессиональных союзах».
8. Б.Жернигон, А.Одеро, Г.Гуидо «Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов».
9. Методическое пособие «Все о коллективных договорах» - Американский Центр Международной профсоюзной солидарности.

КОНВЕНЦИЯ 87
О свободе объединений
и защите права объединяться в профсоюзы

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Сан-Франциско Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 17 июня 1948 года на свою тридцать первую сессию, решив принять в форме конвенции ряд предложений о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы, что является седьмым пунктом повестки дня Сессии, принимая во внимание, что преамбула Устава Международной Организации Труда провозглашает в числе средств, способных улучшить условия труда и обеспечить мир, признание принципа свободы объединений, принимая во внимание, что Филадельфийская Декларация снова провозгласила, что свобода слова и свобода объединений являются необходимыми условиями постоянного прогресса, принимая во внимание, что Международная Конференция Труда на своей тридцатой сессии единогласно приняла принципы, которые должны быть положены в основу международной регламентации, принимая во внимание, что Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций на своей второй сессии присоединилась к этим принципам и просила Международную Организацию Труда продолжать прилагать все усилия в целях принятия одной или нескольких международных конвенций, принимает сего девятого дня июля месяца тысяча девятьсот сорок восьмого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1948 года о свободе объединений и защите права на объединение в профсоюзы:

Раздел I. Свобода объединений

Статья 1

Каждый Член Международной Организации Труда, в отношении которого настоящая Конвенция вступила в силу, обязуется проводить в жизнь следующие положения.

Статья 2

Работники и работодатели без какого бы то ни было различия имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних.

Статья 3

1. Организации работников и работодателей имеют право вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий.

2. Государственные власти воздерживаются от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению.

Статья 4

Организации работников и работодателей не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке.

Статья 5

Организации работников и работодателей имеют право создавать федерации и конфедерации, а также право присоединяться к ним, и каждая такая организация, федерация или конфедерация имеет право вступать в международные организации работников и работодателей.

Статья 6

Положения статей 2, 3 и 4 применяются также к федерациям и конфедерациям организаций работников и работодателей.

Статья 7

Приобретение прав юридического лица организациями работников и работодателей, их федерациями и конфедерациями не может быть подчинено условиям, способным воспрепятствовать применению положений статей 2, 3 и 4.

Статья 8

1. При осуществлении прав, признанных за ними настоящей Конвенцией, работники, работодатели и их соответственные организации, так же как и другие лица или организованные коллективы, соблюдают законность.

2. Национальное законодательство не затрагивает гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, и применяется таким образом, чтобы не нарушать их.

Статья 9

1. Национальное законодательство определяет, в какой мере гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, будут применяться к вооруженным силам и полиции.

2. В соответствии с принципами, изложенными в пункте 8 статьи 19 Устава Международной Организации Труда, ратификация настоящей Конвенции каким-либо Членом Организации не может рассматриваться как затрагивающая существующие законы, решения судебных органов, обычаи или соглашения, которые предоставляют членам вооруженных сил и полиции гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией.

Статья 10

В настоящей Конвенции термин “организация” означает всякую организацию работников или работодателей, имеющую целью обеспечение и защиту интересов работников или работодателей.

Раздел II. Защита права объединяться в профсоюзы

Статья 11

Каждый Член Международной Организации Труда, в отношении которого настоящая Конвенция вступила в силу, обязуется принять все необходимые и соответствующие меры с целью гарантировать работникам и работодателям свободное осуществление права на объединение в профсоюзы.

Ратифицирована Республикой Казахстан
(Закон Республики Казахстан
от 14.12.2000 г. № 118-III)

КОНВЕНЦИЯ 98

О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созданная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 8 июня 1949 года на свою тридцать вторую сессию, постановив принять ряд предложений о применении принципов права на объединение в профсоюзы и ведение коллективных переговоров, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму международной конвенции, принимает сего первого дня июля месяца тысяча девятьсот сорок девятого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1949 года о праве на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров:

Статья 1

1. Работники пользуются надлежащей защитой против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы профсоюзного объединения при приеме на работу.

2. Такая защита применяется в особенности в отношении действий, целью которых является:

а) подчинить прием работника на работу или сохранение им работы условию, чтобы он не вступал в профсоюз или вышел из профсоюза;

б) увольнять или любым другим способом наносить ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия работодателя, в рабочее время.

Статья 2

1. Организации работников и работодателей пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность организаций и управление ими.

2. В частности, действия, имеющие своей целью способствовать учреждению организаций работников под господством работодателей или организаций работодателей или поддерживать организации работников путем финансирования или другим путем с целью поставить такие организации под контроль работодателей или организаций работодателей, рассматриваются как вмешательство в смысле настоящей статьи.

Статья 3

Там, где это необходимо, создается аппарат, соответствующий условиям страны, с целью обеспечения уважения права на объединение в профсоюзы, как оно определено в предыдущих статьях.

Статья 4

Там, где это необходимо, принимаются меры, соответствующие условиям страны, в целях поощрения и способствования полному развитию и использованию процедуры ведения переговоров на добровольной основе между работодателями или организациями работодателей, с одной стороны, и организациями работников, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров.

Статья 5

1. Законодательством страны определяется, в какой мере гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, будут применяться к вооруженным силам и полиции.

2. В соответствии с принципами, изложенными в пункте 8 статьи 19 Устава Международной Организации Труда, ратификация настоящей Конвенции любым Членом Организации не рассматривается как затрагивающая существующие законы, судебные решения, обычаи или соглашения, которые предоставляют личному составу вооруженных сил и полиции любые права, предусмотренные настоящей Конвенцией.

Статья 6

Действие настоящей Конвенции не распространяется на государственных служащих, и она никоим образом не будет истолковываться как наносящая ущерб их правам или положению.

Статья 7

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 8

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 9

1. Заявления, направляемые Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с положениями пункта 2 статьи 35 Устава Международной Организации Труда, содержат указания относительно:

а) территорий, в отношении которых заинтересованный Член Организации обязуется применять без изменений положения настоящей Конвенции;

б) территорий, в отношении которых он обязуется применять положения настоящей Конвенции с изменениями, и деталей этих изменений;

с) территорий, к которым Конвенция не будет применяться, и в таком случае причин, по которым она не будет применяться;

д) территорий, в отношении которых он резервирует свое решение впредь до дальнейшего рассмотрения положения.

2. Обязательства, упомянутые в подпунктах *a* и *b* пункта 1 настоящей статьи, считаются неотъемлемой частью документа о ратификации и влекут за собой одинаковые с ним последствия.

3. Любой Член Организации может посредством нового заявления отказаться от всех или от части оговорок, содержащихся в его предыдущем заявлении, в силу подпунктов *b*, *c* и *d* пункта 1 настоящей статьи.

4. Любой Член Организации может в периоды, в течение которых настоящая Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 11, направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о существующем положении на определенных территориях.

Статья 10

1. В заявлениях, направляемых Генеральному Директору Международного Бюро Труда в соответствии с положениями пунктов 4 и 5 статьи 35 Устава Международной Организации Труда, указывается, будут ли положения настоящей Конвенции применяться к данной территории с изменениями или без изменений; если в заявлении указывается, что положения Конвенции будут применяться с изменениями, в нем уточняется, в чем именно состоят эти изменения.

2. Заинтересованные Член или Члены Организации или международная власть могут в любое время посредством нового заявления отказаться полностью или частично от права использовать изменения, оговоренные в каком-либо предыдущем заявлении.

3. Заинтересованные Член или Члены Организации или международная власть могут в периоды, когда Конвенция может быть денонсирована в соответствии с положениями статьи 11, направить Генеральному Директору новое заявление, изменяющее в любом другом отношении условия любого предыдущего заявления и сообщающее о положении в отношении применения этой Конвенции.

Статья 11

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 12

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации, заявлений и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 13

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации, заявлений и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 14

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включать в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 15

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 11, немедленную денонсацию настоящей Конвенции, при условии что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается во всяком случае в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

Статья 16

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

Ратифицирована Республикой Казахстан

(Закон Республики Казахстан

от 30.12.99 г. № 13-III)

КОНВЕНЦИЯ 135

О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, созванная в Женеве Административным Советом Международного Бюро Труда и собравшаяся 2 июня 1971 года на свою пятьдесят шестую сессию, учитывая положения Конвенции 1949 года **о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, в которой предусматривается защита работников от любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда, принимая во внимание желательность дополнить эти положения в отношении представителей работников, постановив принять ряд предложений о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях**, что является пятым пунктом повестки дня сессии, решив придать этим предложениям форму конвенции, принимает сего двадцать третьего дня июня месяца тысяча девятьсот семьдесят первого года нижеследующую Конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 1971 года о представителях работников:

Статья 1

Представители работников на предприятии пользуются эффективной защитой от любого действия, **которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе или на их деятельности в качестве представителей работников, или на их членстве в профсоюзе, или на их участии в профсоюзной деятельности в той мере, в какой они действуют в соответствии с существующим законодательством или коллективными договорами или другими совместно согласованными условиями.**

Статья 2

1. Представителям работников предоставляются на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции.

2. В связи с этим учитываются особенности системы трудовых отношений данной страны и потребности, размер и возможности соответствующего предприятия.

3. Предоставление таких возможностей не должно снижать эффективность работы соответствующего предприятия.

Статья 3

В целях настоящей Конвенции термин “представители работников” означает лиц, которые **признаны таковыми в соответствии с национальным законодательством** или практикой, будь то:

а) **представители профессиональных союзов, а именно представители, назначенные или избранные профессиональными союзами или членами таких профсоюзов;** или

б) **выборные представители, а именно представители, свободно избранные работниками предприятия в соответствии с положениями национального законодательства или правил или коллективных договоров, и функции которых не включают деятельности, которая признана в качестве исключительной прерогативы профессиональных союзов в соответствующей стране.**

Статья 4

Национальное законодательство или правила, коллективные договоры, арбитражные или судебные решения, могут определять категорию или категории представителей работников, за которыми признается право на защиту и возможности, предусмотренные в настоящей Конвенции.

Статья 5

Когда на одном и том же предприятии существуют как представители профессионального союза, так и выборные представители, должны быть приняты соответствующие меры, когда это необходимо, для того, чтобы наличие выборных представителей не использовалось для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов или их представителей, а также для того, чтобы поощрять сотрудничество по всем соответствующим вопросам между выборными представителями и заинтересованными профсоюзами и их представителями.

Статья 6

Осуществление настоящей Конвенции может быть обеспечено посредством национального законодательства или правил, коллективных договоров или любым другим путем, соответствующим национальной практике.

Статья 7

Официальные документы о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации.

Статья 8

1. Настоящая Конвенция связывает только тех Членов Международной Организации Труда, чьи документы о ратификации зарегистрированы Генеральным Директором.

2. Она вступает в силу через двенадцать месяцев после того, как Генеральный Директор регистрирует документы о ратификации двух Членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу в отношении каждого Члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его документа о ратификации.

Статья 9

1. Любой Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, может по истечении десятилетнего периода с момента ее первоначального вступления в силу денонсировать ее посредством акта о денонсации, направленного Генеральному Директору Международного Бюро Труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после даты регистрации акта о денонсации.

2. Каждый Член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, который в годичный срок по истечении упомянутого в предыдущем пункте десятилетнего периода не воспользуется своим правом на денонсацию, предусмотренным в настоящей статье, будет связан на следующий период в десять лет и впоследствии сможет денонсировать настоящую Конвенцию по истечении каждого десятилетнего периода в порядке, установленном в настоящей статье.

Статья 10

1. Генеральный Директор Международного Бюро Труда извещает всех Членов Международной Организации Труда о регистрации всех документов о ратификации и актов о денонсации, полученных им от Членов Организации.

2. Извещая Членов Организации о регистрации полученного им второго документа о ратификации, Генеральный Директор обращает их внимание на дату вступления настоящей Конвенции в силу.

Статья 11

Генеральный Директор Международного Бюро Труда направляет Генеральному Секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций полные сведения относительно всех документов о ратификации и актов о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 12

Каждый раз, когда Административный Совет Международного Бюро Труда считает это необходимым, он представляет Генеральной Конференции доклад о применении настоящей Конвенции и решает, следует ли включить в повестку дня Конференции вопрос о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 13

1. В случае, если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено обратное, то:

а) ратификация каким-либо Членом Организации новой, пересматривающей конвенции влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 9, немедленную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция вступила в силу;

б) начиная с даты вступления в силу новой, пересматривающей конвенции настоящая Конвенция закрыта для ратификации ее Членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается, во всяком случае, в силе по форме и содержанию в отношении тех Членов Организации, которые ее ратифицировали, но не ратифицировали новую, пересматривающую конвенцию.

Статья 14

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

ИЗ УГОЛОВНОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
(от 16 июля 1997 года №167)

Статья 148. Нарушение законодательства о труде

1. Незаконное прекращение трудового договора с работником из личных побуждений, неисполнение решения суда о восстановлении на работе, а равно иное нарушение трудового законодательства Республики Казахстан, повлекшее причинение существенного вреда правам и законным интересам граждан, - наказываются штрафом в размере от ста до двухсот месячных расчетных показателей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного до двух месяцев либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет.

2. Необоснованный отказ в заключении трудового договора с женщиной или необоснованное прекращение с ней трудового договора по мотивам ее беременности или необоснованный отказ в заключении трудового договора или необоснованное прекращение трудового договора с женщиной, имеющей детей до трех лет, по этим мотивам, а равно необоснованный отказ в заключении трудового договора или необоснованное прекращение трудового договора с инвалидом по мотивам инвалидности либо несовершеннолетнего по мотивам его несовершеннолетия – наказываются штрафом в размере от двухсот до пятисот месячных расчетных показателей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти месяцев либо лишением права занимать определенные должности на срок до пяти лет, либо исправительными работами на срок до двух лет.

3. Неоднократная задержка лицом, выполняющим управленческие функции, выплаты заработной платы в полном объеме и в установленные сроки в связи с использованием денежных средств на иные цели – наказывается штрафом в размере от трехсот до семисот месячных расчетных показателей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от трех до семи месяцев либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет.

Статья 150-1 (дополнительная)

**Воспрепятствование законной деятельности
представителей работников**

Воспрепятствование законной деятельности представителей работников должностным лицом с использованием служебного положения, а равно вмешательство в их законную деятельность, совершенное должностным лицом с использованием своего служебного положения, повлекшее существенное нарушение их прав и законных интересов, – наказываются штрафом в размере от ста до пятисот месячных расчетных показателей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного до пяти месяцев, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо арестом на срок до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до трех лет.

**Статья 151. Воспрепятствование проведению собрания,
митинга, демонстрации, шествия, пикетирования
или участию в них**

Незаконное воспрепятствование проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия, пикетирования или участию в них, либо принуждение к участию в них, если эти деяния совершены должностным лицом с использованием своего служебного положения либо с применением насилия или угрозы его применения, – наказываются штрафом в размере от пятисот до семисот месячных расчетных показателей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от пяти до семи месяцев, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Статья 152. Нарушение правил охраны труда

1. Нарушение правил техники безопасности, промышленной санитарии или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по организации или обеспечению соблюдения этих правил, повлекшее по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью, - наказывается штрафом в размере от двухсот до пятисот месячных расчетных показателей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от двух до пяти месяцев, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности либо заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет.

2. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, – наказывается лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

**Статья 153. Принуждение к участию в забастовке
или к отказу от участия в забастовке**

Принуждение к участию в забастовке или к отказу от участия в законной забастовке, совершенное лицом с использованием своего служебного положения либо путем насилия или угрозы применения насилия, - наказывается штрафом в размере от пятисот до семисот месячных расчетных показателей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от пяти до семи месяцев, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

**Из Кодекса Республики Казахстан
ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ
(от 30 января 2001 года)**

**Статья 83-1 Воспрепятствование деятельности
общественных объединений.**

Воспрепятствование законной деятельности общественных объединений должностным лицом с использованием служебного положения, а равно вмешательство в законную деятельность этих объединений, совершенное должностным лицом с использованием своего служебного положения, повлекшее существенное нарушение их прав и законных интересов,-

Влекут штраф в размере от двухсот до пятисот месячных расчетных показателей либо административный арест до сорока пяти суток.

**Статья 90. Уклонение от участия в переговорах
по коллективному договору, соглашению**

Уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения или нарушение сроков проведения указанных переговоров, не обеспечение работы соответствующей комиссии в определенные сторонами сроки – влечет штраф на лиц, уполномоченных на ведение переговоров, в размере *от двухсот до пятисот* месячных расчетных показателей.

**Статья 91. Необоснованный отказ от заключения
коллективного договора, соглашения**

Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения – влечет штраф на лиц, уполномоченных заключить коллективный договор, соглашение, в размере *от двухсот до пятисот* месячных расчетных показателей.

Статья 92. Невыполнение или нарушение коллективного договора, соглашения

Невыполнение или нарушение обязательства по коллективному договору, соглашению – влечет штраф на лиц, виновных в невыполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, в размере *от двухсот до пятисот* месячных расчетных показателей.

**Статья 93. Непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров
и осуществления контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений**

Непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективных договоров, соглашений –

влечет штраф на лиц, виновных в непредставлении информации, в размере *от пятидесяти до ста* месячных расчетных показателей.

**МАКЕТ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Принят на конференции трудового коллектива

« _____ » 2008 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР заключается между работодателем в лице _____, с одной стороны, и работниками _____ от имени которых выступает профсоюзная организация работников _____, с другой стороны.

НАСТОЯЩИЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР основан на принципах социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

НАСТОЯЩИЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР состоит из следующих разделов:

- I. Общие положения
- II. Обязательства сторон
- III. Трудовые отношения
- IV. Рабочее время
- V. Время отдыха
- VI. Нормирование труда
- VII. Время отдыха
- VIII. Дисциплина труда
- IX. Оплата труда
- X. Охрана труда и здоровья
- XI. Обеспечение занятости
- XII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации
- XIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации
- XIV. Гарантии профсоюзной деятельности
- XV. Материальная ответственность сторон
- XVI. Контроль за исполнением коллективного договора
- XVII. Приложения:

Приложение № 1 Положение о системе оплаты труда и материальном поощрении на предприятии;

Приложение № 2 Положение о предоставлении возмездной материальной помощи;

Приложение № 3 Соглашение по охране труда;

Приложение № 4 Положение о выделении санаторно-курортных и оздоровительных путевок работникам и их детям;

Приложение № 5 Перечень должностей по предоставлению дополнительного отпуска;

Приложение № 6 Правила внутреннего трудового распорядка;

Приложение № 7 Список должностей и профессий, по которым с работниками заключается договор о полной материальной и коллективной (бригадной) ответственности за не обеспечение сохранности имущества, переданного ему для выполнения трудовых обязанностей (примерный перечень);

Приложение № 8 Договор о полной индивидуальной материальной ответственности;

Приложение № 9 Договор о коллективной материальной ответственности;

Приложение № 10 Соглашение о коммерческой тайне;

Приложение № 11 Договор обучения, повышения квалификации или переподготовки работника за счет средств работодателя;

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе согласия взаимных интересов.

1.2. Настоящий коллективный договор заключается на основании Трудового кодекса Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251-III ЗРК, Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах» от 09.04.93 г. между работодателем _____, в лице _____ (далее - Работодатель) и работниками, в лице председателя (профорганизатора) профсоюзного комитета _____ (далее – Профком), совместно именуемые «Стороны», в целях обеспечения социальных и трудовых прав работников, создания благоприятных условий деятельности предприятия.

1.3. Предметом настоящего договора являются, с одной стороны, дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников, гарантии предоставляемые Работодателем, с другой стороны – обязательства трудового коллектива по обеспечению прав и интересов _____.

1.4. Коллективный договор заключен с целью:

- соблюдения правовых норм и улучшения социально-экономического положения работников дополнительно к Трудовому кодексу Республики Казахстан;
- реализации прав работников на участие в локальном регулировании трудовых отношений;
- согласования социально-экономических интересов работников и деятельности администрации для обеспечения эффективной работы _____;
- совершенствование принципов и форм социального партнерства между администрацией и трудовым коллективом.

1.5. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального, областного соглашения.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор. В период действия коллективного договора, в случае его выполнения, профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликта.

1.7. Контроль за исполнение договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и Сторонами самостоятельно в рамках их полномочий.

1.8. В течение срока действия коллективный договор может быть изменен или аннулирован только по взаимной договоренности сторон. Ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке изменить или прекратить действие любого из пунктов настоящего коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации.

1.10. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

1.11. При ликвидации организации, объявлении ее банкротом коллективный договор прекращает действие с момента прекращения трудовых договоров со всеми работниками.

1.12. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно и на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с _____ и действует до заключения нового.

1.14. За неисполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, стороны несут ответственность, в соответствии с коллективным договором и законами Республики Казахстан.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных им актов;

2.1.2. при приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом;

2.1.3. в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом принимать свои акты по согласованию или с учетом мнения профсоюза;

2.1.4. осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда;

2.1.5. беспрепятственно освобождать от работы работника, являющегося донором, в день обследования и сдачи крови с сохранением за ним среднемесячной заработной платы;

В случае, если по соглашению с работодателем работник, являющийся донором, в дни сдачи крови приступил к работе, ему предоставляется, по его желанию, другой день отдыха с сохранением за ним среднемесячной заработной платы или этот день может быть присоединен к ежегодному трудовому отпуску.

2.1.6. Разработать акт, устанавливающий порядок хранения персональных данных работника, а также обеспечить их защиту.

2.1.7 Знакомить работника с актами работодателя и коллективным договором.

2.1.8. Предоставлять профсоюзам полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением.

2.1.9. Рассматривать предложения представителей работников, вести коллективные переговоры и в порядке, установленном Трудовым кодексом, заключать коллективный договор.

2.1.10. Обеспечивать работникам условия труда, в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами.

2.1.11. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей за счет собственных средств.

2.1.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

2.1.13. Страховать гражданско-правовую ответственность за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей.

2.1.14. Обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведения об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение.

2.1.15. Предупреждать работника о вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания.

2.1.16. Принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса.

2.1.17. Вести точный учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных (особо вредных) и опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником.

2.1.18. Обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации в соответствии с Трудовым кодексом.

2.1.19. Возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

2.1.20. Беспрепятственно допускать представителей работников – профсоюзы, общественных инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организациях и соблюдения законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.1.21. Требовать при приеме на работу документы, необходимые для заключения трудового договора, в соответствии со статьей 31 Трудового кодекса.

2.1.22. Осуществлять мероприятия по повышению эффективности работы, улучшать организацию и культуру труда.

2.1.23. Осуществлять ведение трудовых книжек работников, в соответствии с законодательством РК.

2.1.24. Обеспечить гарантию прав избранных работников профсоюза, предусмотренных Законом «О профсоюзах».

2.1.25. По заявлению работника рассматривать возможность установления неполного рабочего дня или гибкого графика работы.

2.1.26. Использовать все возможности и оказывать всестороннее содействие для повышения профессионального уровня работников.

2.1.27. Сокращение численности работников проводить в соответствии с законодательством РК, информировать профком и работников не позднее, чем за 2 месяца до предполагаемого сокращения штатов.

2.1.28. Предоставлять высвобождающимся работникам приоритетное, по отношению к сторонним кандидатурам, право занимать имеющиеся на предприятии вакансии, при условии наличия соответствующего образования и квалификации.

2.1.29. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата предоставлять лицам:

- имеющим высокую квалификацию;
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшим на предприятии свыше 10 лет;

- одиноким матерям (отцам), имеющим детей до 16 лет.

2.2. Профком обязуется:

- 2.2.1. Представлять интересы работников перед работодателем.
- 2.2.2. Обеспечивать, совместно с работодателем, рассмотрение вопросов, касающихся трудовых отношений и принятие решений по трудовым спорам.
- 2.2.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора.
- 2.2.4. Осуществлять общественный контроль за выполнением правил охраны труда и техники безопасности и оказывать практическую помощь в разработке инструкций по охране труда и технике безопасности.
- 2.2.5. Принимать меры по выполнению коллективного договора и информировать работников о ходе его выполнения.
- 2.2.6. Совместно с работодателем принимать меры по оздоровлению работников предприятия.

2.3. Работники обязуются:

- 2.3.1. Соблюдать условия коллективных и трудовых договоров, выполнять требования и акты работодателя, принятые и предъявляемые в пределах действующего законодательства.
- 2.3.2. Выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым и коллективным договорами, актами работодателя.
- 2.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 2.3.4. Соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте.
- 2.3.5. Бережно относиться к имуществу работодателя и работников.
- 2.3.6. Сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя.
- 2.3.7. Не разглашать сведения, составляющие государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставшие ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей и нести ответственность за ее разглашение в установленном Законом и актами работодателя порядке.
- 2.3.8. Возмещать работодателю причиненный вред в пределах, установленных Трудовым кодексом и договорами о полной материальной ответственности.
- 2.3.9. Соблюдать правила внутреннего распорядка.
- 2.3.10. Принимать все возможные меры для добровольного урегулирования трудовых споров через профсоюз и согласительные комиссии.
- 2.3.11. Постоянно повышать свой профессиональный уровень.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Началом трудовых отношений между работодателем и работником является трудовой договор, заключенный в порядке, определяемом Трудовым кодексом РК. Трудовой договор заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора хранится у работника и работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается в письменной форме.

3.2. Не допускать заключения срочного трудового договора на выполнение работы, которая носит постоянный характер, на срок менее года.

3.3. Срочные трудовые договора заключаются на срок не менее 1 года, за исключением следующих случаев:

- А) на время выполнения определенной работы;
- Б) на время замещения временно отсутствующего работника;
- В) на время выполнения сезонной работы.

3.4. Действие трудового договора начинается со дня его подписания сторонами либо установленной в нем даты.

3.5. Фактическое допущение к работе осуществляется только после подписания сторонами трудового договора. В случае отсутствия и (или) неоформления надлежащим образом трудового договора по вине работодателя он несет ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан. В этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник приступил к работе.

3.6. При приеме на работу может быть установлен испытательный срок не более, чем на 3 месяца.

3.7. Трудовой договор должен содержать обязательные условия, предусмотренные ст.28 Трудового кодекса РК.

3.8. Перевод на другую работу в той же организации либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника с внесением соответствующих изменений в трудовой договор.

3.9. Работник вправе заключить трудовой договор о работе по совместительству как с одним работодателем, с которым он уже состоит в трудовых отношениях (по месту основной работы), так и с несколькими работодателями, с обязательным указанием на то, что работа является совместительством.

3.10. Расторжение трудового договора членом профсоюза производится по согласованию с профсоюзным комитетом (профорганизатором).

3.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

3.12. При расторжении трудового договора по сокращению штата учитывать преимущественное право на оставление на работе работников с высокой квалификацией и производительностью труда, наличие в семье иждивенцев, стаж работы на данном предприятии, организации. Сокращение членом профсоюза проводить по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.13. Трудовые споры рассматриваются по соглашению сторон согласительной комиссией или в судебном порядке.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время и время отдыха регламентируется Правилами внутреннего распорядка, согласованными с профкомом (профорганизатором).

4.2. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Перечнем производств цехов, профессий и должностей с вредными (особо вредными) и (или) тяжелыми (особо тяжелыми), опасными (особо опасными) условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный оплачиваемый дополнительный трудовой отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени. Режим неполного рабочего времени предоставляется Работодателем по письменному заявлению беременной женщины, женщины, имеющей ребенка (детей) в возрасте до трех лет, отца, усыновителя, удочерителя, воспитывающего детей в возрасте до трех лет без матери, а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

4.3. Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, установленного Трудовым кодексом.

4.4. Привлечение к сверхурочным работам сверх установленной продолжительности рабочего времени допускается только *с письменного* согласия работника. К сверхурочным работам не привлекаются беременные женщины, и работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста.

4.5. Сверхурочные работы без согласия работника допускаются только в следующих случаях: при производстве работ, необходимых для обороны страны, для предотвращения чрезвычайных ситуаций или стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий; производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту; для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, но не более чем на два часа, а на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда – один час. Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать двенадцать часов в месяц и сто двадцать часов в год.

4.6. Суммарная продолжительность ежедневной работы по месту основной работы и работы по совместительству не должна превышать норму продолжительности ежедневной работы, установленную статьей 82 Трудового кодекса, более чем на 4 часа.

4.7. В случаях, когда в рабочее время работника включаются периоды выполнения работ не на рабочем месте либо их выполнение не может быть зафиксировано работодателем конкретным временем, эти периоды отмечаются в документах учета рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1. Установить для работников ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск 30 календарных дней.
- 5.2. Для производственных предприятий, имеющих вредные, опасные и тяжелые условия труда отпуск предоставляется согласно Положения о трудовых отпусках (Приложение № _).
- 5.3. Предоставить всем работникам дополнительный оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск _____ календарных дней за проживание в зонах, подвергшихся воздействию ядерных испытаний, согласно Закону РК от 18.12.92 г. «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне».
- 5.4. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляется инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее пятнадцати календарных дней.
- 5.5. Предоставлять учебные оплачиваемые отпуска работникам, обучающимся в учреждениях образования в размере _____ дней.
- 5.6. Установить дополнительные оплачиваемые отпуска для женщин, имеющих 2-х и более детей, по их заявлениям _____ дней.
- 5.7. Работникам, работающим по трудовому договору о работе по совместительству, оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.
- 5.8. Расходы по оплате дополнительных отпусков, не предусмотренные законодательством, производятся за счет прибыли предприятий, остающейся в его распоряжении.
- 5.9. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованном месте. Перечень таких работ, порядок и место для отдыха и приема пищи устанавливаются коллективным договором или актами работодателя, изданными по согласованию с профкомом (профорганизатором).
- 5.10. На отдельных видах работ работникам предоставляются внутрисменные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются коллективным договором или актами работодателя, принятыми по согласованию с представителями работников.
- 5.11. Работа в выходные и праздничные дни по инициативе работодателя допускается с письменного согласия работника, за исключением случаев установленных статьей 98 Трудового кодекса. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни оформляется актом работодателя.
- 5.12. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван работодателем только с письменного согласия работника. Отказ работника от предложения работодателя не является нарушением трудовой дисциплины. Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и опасными условиями труда.
- 5.13. Стороны согласились, что работодатель в исключительных случаях, по согласованию с профсоюзом, в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.
- 5.14. На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы **до пяти календарных дней** при:
- 1) регистрации брака;
 - 2) рождении ребенка;
 - 3) смерти близких родственников.
- 5.15. Помимо перерыва для отдыха и приема пищи, внутрисменных и специальных перерывов, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа работы следующей продолжительности:
- 1) имеющим одного ребенка – каждый перерыв не менее тридцати минут;
 - 2) имеющим двух или более детей – каждый перерыв не менее одного часа.
- Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению работника, присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены). Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время. За время перерывов женщинам (отцам, усыновителям, удочерителям) сохраняется средняя заработная плата.

6. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Нормы труда (выработки, времени, обслуживания) являются мерой затрат труда и устанавливаются для работника соответствующей квалификации в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

6.2. При нормировании труда работников применяются нормы труда: норма времени, норма выработки, норма обслуживания, норма (норматив) численности, нормированные задания, единые и типовые нормы, которые являются регламентированными значениями (величинами) режимов работы оборудования, затрат труда (времени) на выполнение отдельных элементов (комплексов) работ, обслуживание единицы оборудования, рабочего места, бригады, структурного подразделения, времени перерывов в работе и т.д., а также численности работников, необходимых для выполнения производственных, управленческих функций или объема работ, принятого за единицу измерения, в зависимости от конкретных организационно-технических условий и факторов производства.

Нормы выработки для работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, устанавливаются в соответствии со статьей 182 Трудового кодекса.

6.3. При повременной оплате труда отдельным категориям работников могут устанавливаться нормированные задания. Для выполнения отдельных функций и объемов работ работодателем могут быть установлены нормы обслуживания или нормы (нормативы) численности работников.

6.4. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия работы для выполнения работниками норм труда. Такими условиями считаются:

- А) исправное состояние машин, станков, приспособлений;
- Б) своевременное обеспечение технической документацией;
- В) надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы и их своевременная подача;
- Г) своевременное и (или) бесперебойное снабжение производства электрической и тепловой энергией, водой;
- Д) безопасные и здоровые условия труда.

6.5. Разработка, введение новых, замена и пересмотр действующих норм труда производятся работодателем по согласованию с профкомом (профорганизатором) с учетом типовых норм и нормативов по труду.

6.6. Нормы труда подлежат обязательной замене по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

7. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- иные формы поощрения.

7.2. За нарушения трудовой дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей работодатель вправе применять дисциплинарные взыскания в соответствии с Трудовым кодексом.

8. ОПЛАТА ТРУДА

8.1. Система, порядок и условия оплаты труда определяются «Положением об оплате труда», утвержденным работодателем, по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № ____).

8.2. Размер заработной платы устанавливается с учетом дополнительной оплаты труда за работу во вредных условиях и проживание на территориях, подвергшихся воздействию ядерных испытаний по зонам.

8.3. Размер заработной платы не может быть ниже установленного законодательством ____ кратного минимального размера заработной платы.

8.4. Размер тарифных ставок и окладов устанавливается Работодателем. Работодатель вправе устанавливать индивидуальные надбавки.

8.5. Премирование производится в соответствии с Положением о премировании, согласованным с профкомом.

8.6. Доплата за совмещение профессий производится в размере ____% тарифной ставки рабочим и ____% оклада специалистам.

8.7. Время простоя не по вине работника оплачивается из расчета не менее 50 % от среднемесячной заработной платы. Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

8.8. Выплата заработной платы производится не позднее 10 числа следующего месяца. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их.

8.9. За работником, направленным на выполнение государственных и общественных обязанностей, сохраняется средняя заработная плата в установленном действующим законодательством порядке.

8.10. Часы, отработанные сверх установленных Трудовым кодексом норм, должны оплачиваться как сверхурочные.

8.11. Работникам, уходящим в ежегодный отпуск, выплачивать заработную плату и отпускные не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Руководитель подразделения несет ответственность за своевременное предоставление данных об отпусках работников в отдел кадров. В случае несвоевременной выплаты отпускных, по заявлению работника, отпуск может быть перенесен на более поздний срок.

8.12. Осуществлять выплату причитающихся сумм и выдачу трудовой книжки при увольнении работника в день увольнения.

8.13. В случае несвоевременных выплат или неправильного начисления заработной платы работникам виновные несут наказание по результатам служебного расследования.

8.14. В случае задержки оплаты труда работник имеет право обратиться в суд с заявлением о компенсации ему материального ущерба.

8.15. Тарификацию работников с целью установки разрядов ЕТС, в соответствии с выполняемой работой проводить по их заявлениям. Перевод на должность с более высоким разрядом производить в пределах лимитов, предусмотренных штатным расписанием.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РК, осуществлять контроль за состоянием охраны труда.

9.2. Заключать соглашения по охране труда и технике безопасности между администрацией и профсоюзом, считать его неотъемлемой частью коллективного договора и обеспечить его выполнение (Приложение №___).

9.3. Работники бесплатно обеспечиваются средствами индивидуальной защиты, спецодеждой, спецобувью, молоком, рационами лечебно-профилактического питания за счет средств работодателя, в соответствии с законодательными актами РК.

9.4. Обеспечивать работников бытовыми помещениями в соответствии с санитарными нормами, содержать их в надлежащем виде. Поддерживать установленный нормами тепловой режим в помещениях _____. При температуре ниже +14° администрация может переводить работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы.

9.5. Создать в каждом структурном подразделении санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

9.6. Работодатель обязан при приеме на работу и заключении трудового договора оговорить условия труда на конкретном рабочем месте, в том числе о наличии вредных и опасных производственных факторов, необходимости применения средств индивидуальной защиты.

9.7. Производить за счет предприятия медицинский осмотр (предварительный, периодический) и предменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, профессий, при которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры и Инструкцией по проведению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, подвергающихся воздействию вредных, опасных и неблагоприятных производственных факторов, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо при проявлении признаков профессионального заболевания.

9.8. Производить, при использовании работником личного имущества в интересах работодателя и с его согласия, компенсационную выплату за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, других технических средств и расходы на их эксплуатацию по соглашению сторон.

9.9. Ответственность работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей подлежит обязательному страхованию.

9.10. При несчастном случае на производстве или профессионального заболевания работодатель выделяет транспорт и средства на организацию и проведение быстрого и качественного расследования несчастного случая или профзаболевания.

9.11. Представители профсоюза участвуют в расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, проводят проверки состояния охраны и условий труда и по результатам выносят предложения об устранении выявленных нарушений.

9.12. Проводить обучение общественных (профсоюзных) инспекторов по охране труда и предоставлять им время для выполнения своих обязанностей с сохранением среднего заработка.

9.13. Администрации и профкому продолжить работу по недопущению курения в неустановленных местах в корпусах _____.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель обязан:

10.1. При объективной необходимости сокращения численности, штата разрабатывать совместно с профкомом меры по снижению его негативных последствий.

10.2. Предоставлять возможность переобучения высвобождаемым работникам за счет средств предприятия на профессии, по которым имеются вакансии.

10.3. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности, штата, предоставлять не менее одного оплачиваемого дня в неделю для поиска работы.

10.4. Работникам, уволенным по сокращению численности штата, выплачивается дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы.

10.5. В случае вынужденного простоя организации, предприятия, Работодатель и профком согласовывают с исполнительными местными органами проведение в этот период общественных работ с оплатой из местного бюджета.

11. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

11.1. Необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития организации определяются работодателем.

11.2. Работодатель обязан создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, условия для совмещения работы с обучением, предусмотренные Трудовым кодексом, соглашениями, коллективным, трудовым договорами.

11.3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучаемых по направлению работодателя в организациях образования осуществляются за счет средств работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством Республики Казахстан, в соответствии с договором обучения (Приложение № 11).

11.4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников в организации осуществляются работодателем.

11.5. Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, по соглашению с работодателем могут освобождаться от работы либо выполнять работу на условиях неполного рабочего времени.

11.6. По завершении профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации обучаемый обязан отработать у работодателя срок, согласованный сторонами в договоре обучения.

11.7. В случае расторжения трудового договора до срока, установленного договором обучения, по инициативе работника или по инициативе работодателя, вследствие вины работника, работник возмещает работодателю затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки.

12. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

12.1. С целью закрепления кадров на предприятии, и пропаганды здорового образа жизни, организации досуга работников и членов их семей Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации

культурно-массовой и спортивной работы, выделять на это средства, согласно соответствующим утвержденным сметам расходов, в связи с чем на эти цели работодатель выделяет и перечисляет на счет профсоюза _____ процента от фонда заработной платы.

12.1.1. При уходе в очередной отпуск каждому работнику выплачивается оздоровительное пособие в размере не ниже его среднемесячного заработка;

12.1.2. По итогам года, при наличии прибыли, работникам выплачиваются премиальные в размере 2-х среднемесячных заработных плат по предприятию;

12.1.3. Матерям по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет оказывать ежемесячную материальную помощь в сумме _____ тенге;

12.1.4. Матерям-одиночкам, вдовам, имеющим детей в возрасте от 1,5 до 18 лет выплачивать материальную помощь в сумме _____ тенге на каждого ребенка;

12.1.5. Производить оплату учебных отпусков работникам-студентам, обучающимся без отрыва от производства, по специальностям необходимым предприятию;

12.1.6. Производить работникам частичную оплату стоимости операций до и после операционного лечения (в пределах _____ тенге);

12.1.7. На день пожилого человека работающим и работавшим на предприятии пенсионерам оказывать материальную помощь в сумме _____ тенге.

12.1.8. Работающим и работавшим на предприятии участникам ВОВ и ветеранам труда к Дню Победы оказывать материальную помощь в сумме _____ тенге.

12.1.9. На рождение ребенка выделять материальную помощь в сумме _____ тенге.

12.1.10. В случае смерти близких работника или работавшего ранее пенсионера (дети, родители, супруг) выделять для организации похорон _____ тенге.

12.1.11. В соответствии со специальным положением, выделять работникам на социально-необходимые нужды беспроцентную ссуду (заем) до _____ тенге (Приложение № _____).

12.1.12. Работодатель производит работникам денежные вознаграждения по случаю юбилейных дат: в сумме _____ тенге – 30, 40 лет; в сумме _____ тенге 50, 60 лет, при условии, что указанные работники проработали на предприятии не менее 5 лет.

12.1.13. Выделять льготные путевки до 50% оплаты стоимости работникам на оздоровительное и санаторно-курортное лечение; с оплатой до 30% стоимости – детям сотрудников в оздоровительные детские лагеря.

12.1.14. Предоставлять дополнительно оплачиваемый отпуск в количестве 3-х дней в случаях: свадьбы работника, рождения ребенка у работника, смерти близких родственников (детей, родителей, супругов).

12.1.15. За квалифицированный добросовестный труд работникам предоставлять дополнительные нерабочие дни:

12.1.15.1. К очередному ежегодному отпуску за непрерывный стаж работы:

- от 5 до 10 лет - 3 дня;
- от 10 до 15 лет - 4 дня;
- свыше 15 лет - 5 дней

12.1.15.2. В связи с личными обстоятельствами:

- родителям школьников младших классов – 1 сентября;

• в день юбилея: 55 лет женщинам и 60 лет мужчинам – 1 день;

- в связи со свадьбой детей – 3 дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;

- для посадки овощей весной – до 3 дней и для уборки овощей осенью – до 3 дней;

Указанные в пункте № 10.1.16.2. нерабочие дни не могут присоединяться к дням очередного ежегодного отпуска и не подлежат оплате.

13. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

13.1. Работодатель обязуется признавать за профсоюзным комитетом право представлять интересы членов профсоюза.

13.2. Предоставлять в бесплатное пользование помещение со всем необходимым оборудованием, освещением, отоплением и уборкой, осуществляя техническое обслуживание, в том числе транспорт.

13.3. Работникам, избранным в состав профкома, предоставляется 1 день в неделю для выполнения общественных обязанностей, с сохранением среднего заработка.

13.4. Предоставлять профкому право проведения профсоюзных собраний, по согласованию с работодателем выделять для этого помещение. Работодатель, при наличии соответствующего заявления работника, удерживает из заработной платы и перечисляет профсоюзные взносы через бухгалтерию в установленном порядке на расчетные счета профсоюза ежемесячно не позднее 5-ти дней после выдачи заработной платы.

13.5. Выборные профсоюзные работники не могут быть уволены с работы по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации предприятия, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию или переведены на другую работу без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа.

13.6. Работодатель не предпринимает прямо или косвенно никаких мер дискриминационного характера по отношению к членам профсоюза: давление, угрозы, дисциплинарные взыскания и не препятствует деятельности профкома по защите прав и охраняемых законом интересов членов профсоюза.

13.7. Только членам профсоюза оказывается материальная помощь, по представлению профорганизации выделяются льготные путевки, оказываются бесплатные юридические консультации, представляются их интересы в суде и других государственных и общественных органах.

14. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

14.1. Стороны трудового договора, причинившие ущерб (вред) другой стороне, возмещают его в соответствии с Трудовым кодексом и иными законами Республики Казахстан.

14.2. Прекращение трудового договора после причинения ущерба (вреда) не влечет за собой освобождения стороны трудового договора от материальной ответственности по возмещению причиненного ущерба (вреда) другой стороне.

14.3. Работодатель несет материальную ответственность перед работником:

1) за ущерб, причиненный незаконным лишением работника возможности трудиться на своем рабочем месте;

2) за ущерб, причиненный имуществу работника;

3) за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника.

14.4. Работник несет материальную ответственность перед работодателем:

1) за ущерб, причиненный утратой или повреждением имущества работодателя;

2) за ущерб, возникший в результате действия (бездействия) работника.

14.5. Работник, занимающий должность или выполняющий работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием в процессе производства переданных ему имущества и ценностей, и работодатель заключают в письменной форме договор о полной индивидуальной материальной ответственности работника за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику.

14.6. Работники, совместно выполняющие работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием в процессе производства переданных им имущества и ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника за причинение ущерба, и работодатель заключают в письменной форме договор о полной коллективной (солидарной) материальной ответственности работников за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам (Приложение № 8).

14.7. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной и коллективной (солидарной) материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, утверждаются коллективным договором (Приложение № 6).

14.8. Сторона трудового договора, причинившая ущерб (вред) другой стороне, возмещает его в размерах, установленных Трудовым кодексом и законами Республики Казахстан, на основании решения суда либо в добровольном порядке.

15. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

15.1. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состоящей из равного числа представителей сторон.

15.2. Разногласия, возникшие по вопросам заключения, изменения и выполнения колдоговора рассматриваются 2-х сторонней комиссией. Порядок деятельности комиссии определяется сторонами.

15.3. Предложения по дополнению и изменению колдоговора, внесенные сторонами, рассматриваются комиссией в 10-дневный срок, с момента поступления. При недостижении согласия, вопрос выносится на собрание коллектива, решение которого является окончательным.

15.4. В части, не предусмотренной коллективным договором, стороны руководствуются действующим трудовым законодательством и иными нормативными актами.

15.5. Договор составлен в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр находится у работодателя, второй – в профкоме.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета (профорганизатор) предприятия

УТВЕРЖДАЮ:

Руководитель предприятия

«__» _____ 2008 г.

«__» _____ 2008 г.

**Положение
о системе оплаты труда
И МАТЕРИАЛЬНОМ ПОощРЕНИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

Настоящее Положение регулирует вопросы оплаты труда на предприятии, а также в целях материальной заинтересованности работников предприятия, повышения производительности труда и на этой основе увеличения производства продукции.

Тарифные ставки:

Оплата труда работников производится по тарифным ставкам при 8-часовом рабочем дне.

Нормирование труда. (смотри раздел)

К основному заработку работодатель обязан производить дополнительную оплату в соответствии со ст. 13 Закона РК от 18 декабря 1992 года «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие испытаний на Семипалатинском ядерном полигоне» за проживание в зоне повышенного радиационного риска в размере 1,5 минимального расчетного показателя. О введении новой системы оплаты труда работодатель обязан известить работников не позднее, чем за 2 месяца.

В случае получения прибыли работодатель может выплачивать премии, исходя из дифференцированного вклада каждого работника, по согласованию с профсоюзом. Работодатель вправе увеличить или уменьшить размер заработной платы работников пропорционально объему выполненных услуг по договору.

2. Материальное поощрение работников может производиться за счет средств предприятия. Материальное поощрение производится в соответствии с утвержденной сметой.

Условия выдачи материального поощрения.

Материальное поощрение выплачивается: _____

Порядок выдачи материального поощрения _____

Представление работника к поощрению производится руководителем подразделения, согласовывается с профсоюзным комитетом не позднее, чем за _____ до юбилейной даты или даты увольнения в связи с выходом на пенсию.

Решение о размере материального поощрения и источнике финансирования определяются Руководителем.

Поощрение оформляется приказом, в котором:

- отражаются заслуги поощряемого лица;
- указывается вид и размер поощрения;
- размеры материального поощрения.

Могут выдаваться единовременные выплаты. Размеры единовременных выплат, не ограничиваются.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профсоюзного комитета (профорганизатор) Руководитель предприятия

«__» _____ 2008 г.

«__» _____ 2008 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ВОЗМЕЗДНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

Выделение ссуды из средств предприятия призвано содействовать решению социальных задач работников предприятия.

1. Ссуда может выдаваться работникам, зарекомендовавшим себя с положительной стороны, отработавших на предприятии не менее трех лет и при наличии средств у Работодателя;

2. Ссуда предоставляется на следующие цели:

- лечение;
- строительство и приобретение жилья;
- на похороны;
- на улучшение жилищных условий;
- в других экстренных случаях.

3. Размер ссуды до _____ тенге.

4. Право на получение ссуды имеют работники, состоящие в штате предприятия и проработавшие в нем непрерывно не менее 3 лет (на улучшение жилищных условий – не менее 10 лет).

5. Ссуда выделяется в размере до 20% годового дохода на срок до 3 лет (для получения ссуды сверх установленного минимума требуется гарантия платежеспособных поручителей).

6. Для получения ссуды работник подает заявление на имя директора:

- с обоснованием необходимости выделения займа;
- с приложением подтверждающих необходимость документов (медицинское заключение и т.д.);
- с указанием размера займа и срока его возврата;
- графиком погашения займа;
- отметкой работника отдела кадров о непрерывном стаже работы на предприятии;
- отметкой бухгалтера расчетного отдела о средней заработной плате;
- резолюцией руководителя подразделения, где трудится работник.

7. Размер выделенной ссуды и срок ее предоставления устанавливается приказом директора.

8. При выделении ссуды между предприятием и работником заключается двусторонний Договор займа (ссуды).

9. В исключительных случаях, по просьбе работника, директор может продлить срок погашения займа, но не более чем на 6 месяцев.

10. При увольнении работника с предприятия (независимо от основания увольнения) до окончания срока возврата ссуды, он обязан возвратить сумму, оставшуюся на данный срок, не позднее даты увольнения.

11. Организация оформления ссуды возлагается на _____, в чьи функции входит:

- а) ознакомление работников предприятия с данным Положением;
- б) оформление двустороннего договора;
- в) контроль за погашением ссуды;
- г) в случае несоблюдения договорных обязательств – оформление заявления работника на продление срока погашения ссуды.

Согласовано:

Заместитель директора _____

Главный бухгалтер _____

*Приложение № 3
к коллективному договору*

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профсоюзного комитета (профорганизатор) Руководитель предприятия

« ____ » _____ 2008 г.

« ____ » _____ 2008 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Основные положения

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме _____ тенге.

2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению N ____.

3. Сформировать фонд охраны труда организации и выделить для этих целей средства в сумме _____ тенге.

4. Провести аттестацию рабочих мест в следующих подразделениях (перечень):

_____.

5. Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

6. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

7. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, согласно приложению N ____;

- работников, направляемых для выполнения работ в другие цеха (на другие участки), специальной одеждой и специальной обувью, предусмотренной установленными нормами для профессий и должностей цеха (участка);

- ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обеззараживанию и восстановление защитных свойств;

- выдачу работникам сверх установленных норм специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты за счет средств организации по перечню профессий и должностей согласно приложению N ____;

- выдачу работникам за счет средств организации технологической, форменной одежды по перечню профессий и должностей согласно приложению N ____.

8. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- льготную пенсию по Списку N 1 и Списку N 2, согласно приложению N ____;

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей, согласно приложению N ____;

- доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей, согласно приложению N ____;

- молоко или другие равноценные продукты по перечню профессий и должностей, согласно приложению N ____;

- лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей, согласно приложению N ____.

9. Обеспечить работников горячих цехов и участков газированной подсоленной водой, чаем.

10. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника – _____ минимальных размеров оплаты труда, а также оплату счетов и расходов, связанных с погребением;

- получения работником инвалидности – _____ минимальных размеров оплаты труда;

- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, – _____ минимальных размеров оплаты труда.

11. Установить за счет средств организации выплату ежемесячного денежного пособия в размере 100% от установленного (на день выплаты) минимального размера оплаты труда детям, потерявшим кормильца (каждому ребенку), до достижения ими 18 лет, а в случаях продолжения учебы - до 23 лет.

12. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

13. Ввести обязательное, за счет средств организации, медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

14. Обеспечить условия и охрану труда женщин, и в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и опасными условиями труда;

- организовать надомную работу для женщин, труд которых в организации временно не может использоваться;

- выделить рабочие места в подразделениях _____ исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

15. Обеспечить условия труда молодежи, и в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 21 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

16. Совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

17. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива), совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

18. Обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные законодательством об охране труда, и закрепление этих прав в индивидуальных трудовых договорах.

Приложение № 4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профсоюзного комитета (профорганизатор) _____
Руководитель предприятия _____

« ____ » _____ 2008 г.

« ____ » _____ 2008 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ВЫДЕЛЕНИИ САНАТОРНО-КУРОРТНЫХ
И ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ ПУТЕВОК РАБОТНИКАМ
И ИХ ДЕТЯМ

Работник, для которого работа в _____ является основной, может:

1. Получить на своего ребенка за счет средств предприятия и профсоюза:

- путевку в детский оздоровительный лагерь;
- путевку на санаторно-курортное лечение.

1.1. Вопросы выделения путевок, размер оплаты за путевку на санаторно-курортное лечение на детский отдых решает профком.

1.2. Санаторно-курортная путевка на ребенка в лечебно-оздоровительное учреждение выделяется не чаще одного раза в 3 года.

1.3. Основанием для получения путевки служит заявление и медицинское заключение (справка) лечебно-профилактического учреждения.

1.4. Путевка в детский оздоровительный лагерь выделяется по заявлению работника 1 раз в год.

2. Получить путёвку на лечение или отдых за счёт средств предприятия, в том числе, в санаторий-профилакторий.

2.1. Основанием для получения путёвки служит заявление и медицинское заключение (справка) лечебно-профилактического учреждения.

3. Сбор заявок на санаторно-курортное лечение, базы отдыха, оздоровительные центры осуществляет профсоюз.

Приложение №5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета (профорганизатор) предприятия

УТВЕРЖДАЮ:

« ____ » _____ 2008 г.

ПЕРЕЧЕНЬ **должностей по предоставлению** **ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА**

См.: Приказ Министра труда и социальной защиты населения РК от 19 июня 2000 года № 175-п «Об утверждении Инструкции по применению Списка (Перечня) производств цехов, профессий и должностей с вредными (особо вредными) и (или) тяжелыми (особо тяжелыми), опасными (особо опасными) условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный оплачиваемый дополнительный трудовой отпуск и сокращенную продолжительность рабочего времени»

Приложение № 6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета (профорганизатор) предприятия

УТВЕРЖДАЮ:

« ____ » _____ 2008 г.

ПРАВИЛА **ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

1. Правила внутреннего трудового распорядка имеют цель укрепления трудовой дисциплины, организации труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ и эффективности производства.

2. Правила трудового распорядка являются обязательными для выполнения работодателем и работниками.

3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией организации, в пределах предоставленных ей прав, а в случаях предусмотренных трудовым законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка – совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом (профорганизатором).

4. Трудовая дисциплина обеспечивается работодателем путем создания необходимых организационных и экономических условий для индивидуального и коллективного труда, сознательного отношения работников к труду, методами убеждения, поощрения за добросовестный труд, а также применением дисциплинарных взысканий за совершение работниками дисциплинарных проступков.

5. Порядок приема и увольнения работников регулируется трудовым законодательством Республики Казахстан. При приеме на работу администрация организации обязана потребовать от поступающего:

1) удостоверение личности или паспорт (свидетельство о рождении для лиц, не достигших шестнадцатилетнего возраста);

2) вид на жительство или удостоверение лица без гражданства (для иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Республики Казахстан);

3) документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний или профессиональной подготовки при заключении трудового договора на работу, требующую соответствующих знаний, умений и навыков;

4) документ, подтверждающий трудовую деятельность (для лиц, имеющих трудовой стаж);

5) документ воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);

6) документ о прохождении предварительного медицинского освидетельствования (для лиц, обязанных проходить такое освидетельствование в соответствии с Трудовым Кодексом и законодательством Республики Казахстан);

7) копии свидетельств о присвоении регистрационного номера налогоплательщика и социального индивидуального кода.

Заключение трудового договора с работниками, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах должно осуществляться после прохождения работником предварительного медицинского осмотра и определения отсутствия противопоказаний по состоянию здоровья в соответствии с требованиями, установленными нормативными правовыми актами уполномоченного государственного органа в области здравоохранения.

Прием на работу без предъявления указанных документом не допускается. В случае хранения, с согласия работника, подлинников документов у работодателя либо временного их оставления для выполнения установленных законодательством Республики Казахстан процедур работодатель выдает работнику письменное обязательство о возврате документов.

6. Прием на работу оформляется приказом работодателя, издаваемым на основании заключенного трудового договора. Работодатель в трехдневный срок обязан ознакомить работника с приказом, который объявляется работнику под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию приказа.

7. При приеме на работу работодатель обязан:

а) предупредить работника о вредных (особо вредных) и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания и указать гарантии, льготы и компенсационные выплаты за работу в таких условиях;

б) ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка в организации, иными актами работодателя, имеющими отношение к работе (трудовой функции) работника, коллективным договором;

в) ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда;

г) проинструктировать по вопросам безопасности и охраны труда.

8. Работодатель обязан внести в трудовую книжку работника (при ее наличии) соответствующие записи о трудовой деятельности в организации, не позднее 5-ти дней с момента принятия на работу.

9. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и приема пищи устанавливается следующее:

Начало работы _____

Перерыв _____

Окончание работы _____

Внутрисменные и специальные перерывы _____

10. На предприятии установлена пятидневная рабочая неделя. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день устанавливается актом работодателя или графиком сменности.

11. Работа в выходные и праздничные дни по инициативе работодателя допускается **с письменного согласия работника**. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни **без согласия работника допускается в следующих случаях:**

1) для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

2) для предотвращения и расследования несчастных случаев или порчи имущества;

3) для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или его отдельных подразделений.

12. При работе в выходные и праздничные дни, по желанию работника, предоставляется другой день отдыха или производится оплата.

13. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника в течение суток два часа, а на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда – один час. Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать 12 часов в месяц и 120 часов в год.

Привлечение к сверхурочным работам допускается **только с письменного согласия работника**.

Сверхурочные работы без согласия работника допускаются только в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

2) для устранения иных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, энергоснабжения и других систем жизнеобеспечения;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, с немедленным принятием мер к замене другим работником.

К сверхурочным работам не допускаются:

1) беременные женщины;

2) работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста.

14. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни, а также привлечение работника к сверхурочным работам обязательно оформляется приказом работодателя.

15. В рабочее время запрещается:

А) отвлекать работников от их непосредственной работы;

Б) созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по вопросам не связанным с производственной деятельностью.

16. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков, дополнительных оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем, с учетом мнения работников.

17. В случае изменения графика отпусков, в связи с производственной необходимостью, работодатель обязан уведомить работника об этом не менее чем за две недели до начала трудового отпуска.

18. За деловые качества, выполнение отдельных поручений, повышение производительности труда, за добросовестный труд, продолжительную и безупречную работу, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

А) объявление благодарности;

Б) выдача премии;

В) награждение ценным подарком.

При применении мер поощрения учитывается мнение трудового коллектива. Поощрение объявляется в приказе, доводится до сведения всего коллектива и заносится в трудовую книжку работника.

19. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. не исполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания в порядке, установленном трудовым законодательством Республики Казахстан.

20. За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий:

1) замечание;

2) выговор;

3) строгий выговор;

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случаях, установленных Трудовым кодексом.

При определении вида дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать содержание, характер и тяжесть совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее и последующее поведение работника, отношение его к труду.

21. Дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания приказа. Работодатель обязан потребовать письменное объяснение от работника до применения дисциплинарного взыскания. Отказ работника от письменного объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

22. За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ о наложении на работника дисциплинарного взыскания не может быть издан в период:

1) временной нетрудоспособности работника;

2) освобождения работника от работы на время выполнения государственных или общественных обязанностей;

- 3) нахождения работника в отпуске;
- 4) нахождения работника в командировке.

23. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подтвердить своей подписью ознакомление с актом работодателя об этом делается соответствующая запись в акте о наложении дисциплинарного взыскания.

В случае невозможности ознакомить работника лично с актом работодателя о наложении дисциплинарного взыскания работодатель обязан направить акт работнику письмом с уведомлением.

24. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником.

25. Дисциплинарное взыскание на работника налагается непосредственно за обнаружением дисциплинарного проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка, а в случаях, установленных законами Республики Казахстан, установления дисциплинарного проступка по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности работодателя – позднее одного года со дня совершения работником дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Течение срока наложения дисциплинарного взыскания приостанавливается на время отсутствия работника на работе в связи с временной нетрудоспособностью, освобождением от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей, нахождением в отпуске, командировке.

26. Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать шесть месяцев со дня его применения. Если в течение этого срока работник не подвергнется новому дисциплинарному взысканию, он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно по собственной инициативе, просьбе работника или его непосредственного руководителя, ходатайству профкома.

27. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в цехах (отделах) на видном месте.

*Приложение № 7
к коллективному договору*

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета (профорганизатор)

УТВЕРЖДАЮ:

Руководитель предприятия

« ____ » _____ 2008 г.

« ____ » _____ 2008 г.

СПИСОК

Должностей и профессий, по которым с работниками заключается договор о полной материальной и коллективной (бригадной) ответственности за не обеспечение сохранности имущества, переданного им для выполнения трудовых

обязанностей (примерный перечень)

1. Кассир
2. Водитель
3. Экспедитор
4. Заведующая производством (кафе, рестораны, бары)
5. Повар
6. Завскладом
7. Официант
8. Прораб
9. Мастер

*Приложение № 8
к коллективному договору*

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного комитета (профорганизатор)

УТВЕРЖДАЮ:

Руководитель предприятия

« ____ » _____ 2008 г.

« ____ » _____ 2008 г.

**Договор № ____
о полной индивидуальной материальной
ответственности**

Согласно ст. 168 Трудового кодекса, письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены работодателем с работником, достигшим 18 лет, занимающим должность или выполняющим работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием в процессе производства переданных ему имущества и ценностей, за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику.

Стороны по индивидуальному трудовому договору №__ от “ ____ ” _____ г.:

1. Работодатель _____, действующий на основании Устава;
2. Работник _____, занимающий должность _____, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Предмет договора

1.1. Работник несет перед Работодателем полную индивидуальную материальную ответственность за:

1) сохранность имущества и материальных ценностей, переданных Работодателем Работнику в связи с выполнением им своих должностных обязанностей, связанных с хранением, продажей (отпуском), перевозкой и т.д. имущества и материальных ценностей Работодателя;

2) сохранность имущества и материальных ценностей, передаваемых Работодателем Работнику для использования в производственном процессе, в том числе материалов, полуфабрикатов, продукции, инструментов, измерительных приборов, вычислительной техники, специальной одежды и других предметов;

3) сохранность имущества, полученного Работником под отчет по разовой доверенности или другим разовым документам;

4) вред, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения;

5) вред, причиненный в результате разглашения коммерческой тайны, конфиденциальной информации;

6) вред, причиненный действиями, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке;

7) вред, причиненный работодателю действиями (бездействием) Работника при исполнении трудовых обязанностей;

8) вред, возникший у Работодателя в связи с возмещением вреда, причиненного Работником при исполнении трудовых обязанностей третьим лицам.

2. Обязанности сторон

2.1. Работодатель обязан:

- создать для Работника все необходимые условия для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного Работнику имущества и материальных ценностей;

- знакомить работника с действующим законодательством Республики Казахстан о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, а также с действующими инструкциями, нормативами и правилами хранения и использования передаваемого имущества и материальных ценностей в процессе выполнения Работником должностных обязанностей.

2.2. Работник обязан:

- бережно относиться к имуществу и материальным ценностям Работодателя, передаваемым Работнику для выполнения им своих служебных обязанностей;

- своевременно сообщать Работодателю обо всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества и материальных ценностей Работодателя;

- возместить Работодателю в полном объеме ущерб, причиненный нарушением Работником своих обязательств по настоящему договору, согласно пункту 1.1.

3. Порядок возмещения ущерба

3.1. Работник обязан в течение 1 (одного) месяца с момента обнаружения факта причинения ущерба возместить в полном объеме ущерб, причиненный Работодателю, согласно пункта 1.1. настоящего договора.

3.2. За разглашение коммерческой тайны и конфиденциальной информации Работник несет ответственность, предусмотренную ст. 126 Гражданского кодекса Республики Казахстан и ст. 200 Уголовного кодекса Республики Казахстан.

Размер ущерба, причиненного Работником разглашением коммерческой тайны и конфиденциальной информации, определяется по результатам проведенного служебного расследования.

3.3. Размер ущерба, причиненного по вине Работника, определяется по фактическим потерям, на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам. При определении размера ущерба применяются цены, действующие в данной местности на день установления факта причинения ущерба.

3.4. Датой обнаружения ущерба Работодателем считается дата соответствующего акта или заключения, фиксирующего факт причинения ущерба при его обнаружении.

3.5. Возмещение причиненного ущерба осуществляется:

- путем внесения Работником денежных средств в кассу Работодателя;
- путем передачи Работником Работодателю равноценного имущества или исправления поврежденного имущества.

3.6. В случае причинения Работником при исполнении им своих трудовых обязанностей вреда третьим лицам Работодатель имеет право взыскать с Работника в регрессном порядке все суммы, выплаченные Работодателем третьим лицам в качестве возмещения.

3.7. Порядок возмещения ущерба в каждом случае определяется Работодателем исходя из размера и характера причиненного ущерба.

3.8. В случае недостижения соглашения о порядке возмещения и размере причиненного ущерба спор передается для разрешения в судебные органы Республики Казахстан.

4. Порядок действия договора

4.1. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами и действует в течение срока действия индивидуального трудового договора № _____ от _____.

4.2. Настоящий договор подписан в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

Юридические адреса и подписи сторон:

Работодатель:

Работник:

Приложение № 9
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель профсоюзного
комитета (профорганизатор) предприятия

« ____ » _____ 2008 г.

« ____ » _____ 2008 г.

ТИПОВОЙ ДОГОВОР О КОЛЛЕКТИВНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

г. _____ “ ____ ” _____ 200_г.

В _____ целях обеспечения _____ сохранности _____ материальных _____ ценностей _____, в лице

_____ (наименование юр. лица)

_____ действующий на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Предприятие», и члены коллектива (бригады) _____

_____ (наименование цеха, отдела, отделения)

именуемые в дальнейшем «Коллектив (бригада)», в лице руководителя коллектива (бригады)

(Ф.И.О., должность)

именуемые в дальнейшем «Стороны», заключили настоящий договор о том, что Коллектив (бригада) принимает на себя коллективную (бригадную) материальную ответственность за необеспечение сохранности имущества и других ценностей переданных ему для _____

(наименование вида работ)

а Предприятие обязуется создать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для надлежащего исполнения принятых обязательств по договору.

1. Общие положения

1. Коллектив принимает на себя коллективную материальную ответственность за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для _____ (наименование вида работ) _____, а руководство предприятия обязуется создать Коллективу условия, необходимые для надлежащего исполнения принятых обязательств по договору.

2. При смене руководителя коллектива или при выбытии из коллектива более 50 процентов от его первоначального состава договор должен быть переоформлен.

3. Договор не переоформляется при выбытии из состава коллектива отдельных работников или приеме в коллектив новых работников. В этих случаях против подписи выбывшего члена коллектива указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в коллектив.

2. Права и обязанности членов коллектива и руководства предприятия

1. Члены коллектива имеют право:

1.1. участвовать в приемке ценностей и осуществлять взаимный контроль за работой по хранению, обработке, продаже (отпуску), перевозке или применению в процессе производства ценностей;

1.2. принимать участие в инвентаризации ценностей, переданных коллективу;

1.3. знакомиться с отчетами о движении и остатках переданных коллективу ценностей;

1.4. в необходимых случаях требовать от руководства предприятия проведения инвентаризации переданных коллективу ценностей:

– в случае, если у одного или нескольких членов Коллектива (бригады) имеются обоснованные сомнения в правильности учета имущества;

– в случае, если одному или нескольким членам Коллектива (бригады) стало известно о нарушении установленного порядка выполнения операций с вверенным имуществом;

– в случае, если у одного или нескольких членов Коллектива (бригады) имеются подозрения в совершении одним или несколькими членами Коллектива (бригады) хищений или злоупотреблений в отношении вверенного имущества;

– в случае, если факты порчи имущества в результате действий одного из членов Коллектива (бригады) не были надлежащим образом зафиксированы руководителем Коллектива (бригады);

– в случае, если у одного или нескольких членов Коллектива (бригады) есть основания полагать, что имеет место сокрытие реального состояния имущества с целью освобождения от материальной ответственности члена (нескольких членов) Коллектива (бригады) ввиду его (их) предстоящего ухода из Коллектива (бригады) либо увольнения из организации;

– в случае, если один или несколько членов Коллектива (бригады) намеренно лишены возможности принимать участие в выполнении отдельных операций с имуществом, а также осуществлять взаимный контроль за другими членами Коллектива (бригады);

– в случае приема в Коллектив (бригаду) или выбытии из его (ее) состава отдельных членов Коллектива (бригады) (кроме руководителя коллектива (бригады)), а также при уходе в отпуск и возвращении их из отпуска, если на проведении инвентаризации настаивают принимаемые (выбывающие) работники или за проведение инвентаризации высказалось более половины членов Коллектива (бригады);

– в иных случаях.

Требование о проведении внеплановой инвентаризации составляется в письменной форме, подписывается одним или несколькими членами Коллектива (бригады) и направляется руководителю организации. Требование

о проведении внеплановой инвентаризации при приеме в Коллектив (бригаду) или выбытии из его (ее) состава отдельных членов Коллектива (бригады), а также при уходе в отпуск и возвращении их из отпуска излагается в протоколе собрания членов Коллектива (бригады)».

1.5. Заявлять руководству предприятия об отводе членов коллектива, в том числе руководителя коллектива, которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность ценностей. Заявление об отводе составляется в письменной форме с указанием обоснованных мотивов и подписывается членами коллектива (бригады), заявившими отвод данному работнику, либо оформляется в виде протокола собрания Коллектива (бригады).

1.6. Иметь свободный доступ к вверенному имуществу;

1.7. Проводить самопроверки сохранности вверенного Коллективу (бригаде) имущества с оформлением описей-актов и сообщением результатов проверки Работодателю;

1.8. Сообщать работодателю о несогласии с действиями руководителя бригады (бригадира); в случае несогласия с мнением руководителя (бригадира) обжаловать его указания на общем собрании Коллектива (бригады), после выполнения этих указаний;

1.9. участвовать в обсуждении и решении Работодателем вопросов работы организации (структурного подразделения), связанных с исполнением договоров о материальной ответственности.

2. Члены коллектива обязаны:

2.1. при выполнении своих трудовых обязанностей неукоснительно соблюдать условия настоящего Договора;

2.2. вести учет, составлять и своевременно предоставлять отчеты о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества в сроки и в порядке, установленные Инструкцией по учету товарно-материальных ценностей на складе или иным локальным нормативным актом.

2.3. участвовать в инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности состояния вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

2.4. бережно относиться к вверенному Коллективу (бригаде) имуществу,

2.5. обеспечивать его сохранность, выполняя требования технического регламента пожарной безопасности, регламентов допуска работников организации, не являющихся членами Коллектива (бригады) в помещения (на территорию) склада;

2.6. принимать меры по предотвращению потерь и порчи вверенного Коллективу (бригаде) имущества, иного ущерба, с последующим уведомлением Работодателя о выполненных действиях и проведенных мероприятиях с указанием предотвращенных случаев причинения ущерба;

2.7. принимать меры по предотвращению несанкционированного доступа в помещения (на территорию) склада посторонних лиц, не являющихся работниками организации, с последующим уведомлением Работодателя о предотвращенных случаях несанкционированного доступа;

2.8. не разглашать ни при каких обстоятельствах и ни в какой мере посторонним лицам (в том числе работникам организации вне рамок исполнения трудовых обязанностей) сведения об отправке (отпуске) вверенного Коллективу (бригаде) имущества, о сигнализации и иных системах охраны помещений (территории) склада;

2.9. своевременно ставить в известность Работодателя о всех обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного Коллективу (бригаде) имущества, о неправомерных и несанкционированных случаях внесения исправлений в учетные и отчетные документы, уничтожения и утраты учетных и отчетных документов;

2.10. оказывать Работодателю содействие при проведении служебного расследования по фактам причиненного ущерба, а также при установлении причин и виновных в хищении, недостатке, порче вверенного Коллективу (бригаде) имущества.

3. Руководитель коллектива (бригадир) имеет право:

3.1. вносить на рассмотрение Работодателя предложения о зачислении работников в Коллектив (бригаду) и вывод работников из Коллектива (бригады) с учетом мнения Коллектива (бригады);

3.2. требовать от Работодателя создания условий, необходимых для обеспечения сохранности вверенного Коллективу (бригаде) имущества.

4. Руководитель коллектива (бригадир) обязан:

4.1. обеспечивать соблюдение всеми членами Коллектива (бригады) условий настоящего Договора;

4.2. осуществлять прием имущества;

4.3. вести в установленном порядке первичный и оперативный учет и отчетность по вверенному Коллективу (бригаде) имуществу, его движению;

4.4. своевременно и правильно оформлять надлежащими документами все операции с вверенным Коллективу (бригаде) имуществом;

4.5. назначать дежурных членов Коллектива (бригады) в соответствии с принятым Коллективом (бригадой) графиком для участия в приеме и отпуске вверенного Коллективу (бригаде) имущества и оформлении соответствующих документов;

4.6. своевременно составлять отчеты о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества, доводить содержание отчетов до сведения всех членов Коллектива (бригады) и после их подписания, совместно с одним из членов Коллектива (бригады), определяемым в порядке, указанном в подпункте «д» настоящего пункта, представлять их Работодателю;

4.7. обеспечивать свободный доступ членов Коллектива (бригады) к имуществу, за которое они несут полную материальную ответственность, а также ко всем документам на это имущество;

4.8. обеспечивать участие членов Коллектива (бригады) во взаимном контроле за выполнением операций с имуществом, ведением учета и составлением отчетности;

4.9. незамедлительно сообщать Работодателю обо всех инцидентах, произошедших в Коллективе (бригаде), которые, по его мнению, могут оказать негативное влияние на сохранность вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

4.10. участвовать в проведении инвентаризаций и самопроверок вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

4.11. систематически отчитываться перед Коллективом (бригадой) о результатах инвентаризаций и по другим вопросам работы Коллектива (бригады), относящимся к исполнению настоящего Договора.

5. Руководство имеет право:

5.1. систематически осуществлять контроль за выполнением членами Коллектива (бригады) условий настоящего Договора;

5.2. проводить промежуточные проверки по отдельным участкам работы для определения уровня обеспечения сохранности вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

5.3. требовать от членов Коллектива (бригады) представления объяснений по случаям ненадлежащего исполнения обязательств по настоящему Договору;

5.4. привлекать членов Коллектива (бригады) к полной материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, настоящим Договором, локальными нормативными актами организации.

6. Руководителю коллектива (бригады) запрещается:

6.1. вводить перед ним отчетность членов Коллектива (бригады) «внутренний подотчет»;

6.2. заключать с членами Коллектива (бригады) внутренние (нерегистрируемые) договоры о полной индивидуальной материальной ответственности в зависимости от доступа к вверенному Коллективу (бригаде) имущества, характера операций, выполняемых с имуществом отдельными членами Коллектива (бригады);

6.3. самостоятельно применять к членам Коллектива (бригады) меры материального воздействия.

7. Руководство предприятия обязано:

7.1. создавать коллективу условия, необходимые для обеспечения полной сохранности ценностей;

7.2. своевременно принимать меры к выявлению и устранению причин, препятствующих обеспечению коллективом сохранности ценностей, выявлять конкретных лиц, виновных в причинении ущерба, и привлекать их к установленной законодательством ответственности;

7.3. знакомить коллектив с действующим законодательством о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, а также с действующими инструкциями и правилами приемки, хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства ценностей и их учета;

7.4. обеспечивать коллективу условия, необходимые для своевременного учета и отчетности о движении и остатках переданных ему ценностей. Для обеспечения сохранности вверенных Коллективу (бригаде) денежных средств, бланков документов строгой отчетности, иных ценностей, Работодателем созданы следующие условия:

а) помещения расчетно-кассового узла оборудованы в соответствии с требованиями по технической оснащенности и оборудовано сигнализацией помещения касс предприятий;

б) установлен специальный режим допуска посторонних лиц в помещения расчетно-кассового узла;

в) введена система опломбирования и охраны помещений расчетно-кассового узла в нерабочее время;

г) разработаны регламенты получения денежных средств в банках, их перевозки (транспортировки); указанные операции выполняются при сопровождении сотрудников службы безопасности Работодателя;

д) установлены системы защиты документированной информации.

7.5. рассматривать вопросы об обоснованности требования членов коллектива о проведении инвентаризации ценностей;

7.6. рассматривать сообщения членов коллектива об обстоятельствах, угрожающих сохранности ценностей, и принимать меры к устранению этих обстоятельств.

8. Порядок ведения учета и отчетности

8.1. Приемка ценностей, ведение учета и представление отчетности о движении ценностей осуществляются в установленном порядке руководителем коллектива.

8.2. Плановые инвентаризации ценностей, переданных коллективу, производятся в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка.

Внеплановые инвентаризации проводятся при смене руководителя коллектива, при выбытии из коллектива более 50 процентов его членов, а также по требованию одного или нескольких членов коллектива.

8.3. Отчеты о движении и остатках ценностей подписываются руководителем коллектива и в порядке очередности одним из членов коллектива. Содержание отчета объявляется всем членам коллектива.

9. Возмещение ущерба

9.1. Основанием для привлечения членов коллектива к материальной ответственности является материальный ущерб, причиненный недостачей, подтвержденной инвентаризационной ведомостью.

9.2. Привлечение коллектива к материальной ответственности производится руководством предприятия после проведения проверки причин образования ущерба, с учетом письменных объяснений, представленных членами коллектива, а в необходимых случаях также заключений независимых экспертов.

9.3. Члены коллектива освобождаются от возмещения ущерба:

А) если будет установлено, что ущерб причинен не по их вине;

Б) если будут установлены конкретные виновники причиненного ущерба из числа членов данного коллектива.

9.4. Определение размера ущерба, причиненного коллективом предприятию, а также порядок его возмещения регулируются действующим законодательством.

9.5. До принятия решения о возмещении ущерба членами Коллектива (бригады) Работодатель обязан:

а) провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения;

б) предоставить членам Коллектива (бригады) доступ ко всем материалам проверки по установлению размера причиненного ущерба;

в) истребовать от членов Коллектива (бригады) объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба.

Для проведения проверки по установлению размера причиненного ущерба Работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

9.6. При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена Коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами Коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена Коллектива (бригады) определяется судом.

9.7. Договор вступает в силу с _____ и действует на весь период работы Коллектива (бригады) с переданными ему ценностями на данном предприятии.

9.8. Договор составлен в двух экземплярах, первый из которых хранится у руководителя предприятия, а второй - у руководителя коллектива.

Подписи

От предприятия: _____

От коллектива: _____

Руководитель коллектива _____

Члены коллектива

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета (профорганизатор) предприятия

УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель предприятия
«__» _____ 2008 г.

Соглашение о коммерческой тайне

В необходимых случаях, для выполнения Работником функциональных обязанностей – Работодатель передает Работнику конфиденциальную информацию, являющуюся коммерческой тайной Работодателя.

Критерием отнесения конфиденциальной информации, являющейся коммерческой тайной, является обязательное издание Работодателем локального нормативного акта (приказа, распоряжения, инструкции) с подробным перечнем определяемой и охраняемой информации (с учетом специфики производства), разглашение, получение, использование которой может нанести ущерб его интересам.

В приложении к акту Работодатель определяет круг лиц, который имеет свободный доступ на основании распоряжения Работодателя к охраняемой информации, с указанием фамилий и должностей, с обязательным ознакомлением под роспись.

Работник использует данную информацию только в интересах Работодателя.

Работник обязуется:

1. не разглашать коммерческую и иную информацию, носящую конфиденциальный характер;
2. не раскрывать и не использовать на новом месте работы, в случае расторжения трудового договора с Работодателем, ставшие известными Работнику, в силу служебного положения, и техническую, организационную или коммерческую информацию, в том числе секреты производства или иную нераскрытую информацию, неизвестную третьим лицам.

3. не использовать для выступлений и публикаций в средствах массовой информации, как в Казахстане, так и за рубежом, сведений, полученных в силу служебного положения, определенных специальными документами Работодателя как коммерческая (служебная) тайна, распространение которой может нанести вред Работодателю или его работникам;

4. не распространять ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведения, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство как коллег по работе, так и других лиц, с которыми приходится контактировать в силу своих обязанностей.

В случае нарушения Работником данного соглашения, повлекшее причинение вреда Работодателю, Работник возмещает Работодателю причиненный вред.

Работодатель:

Работник:

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета (профорганизатор) предприятия

УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель предприятия
«__» _____ 2008 г.

ДОГОВОР № _____ **обучения, повышения квалификации или** **переподготовки работника за счет средств работодателя**

г. Усть-Каменогорск

«__» _____ 2007 г.

(полное наименование образовательного учреждения)
(Свидетельство о гос. регистрации № ____ от _____ г. выдано Министерством юстиции _____, лицензия № ____ от _____ г., выдана _____), в лице _____, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «**Исполнитель**», с одной стороны и _____
(наименование Работодателя)
(Свидетельство о гос. регистрации № ____ от _____ г. выдано Министерством юстиции _____),
в лице _____, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «**Заказчик**», и _____
(Ф.И.О. работника)

именуемые в дальнейшем «**Обучающийся**», с другой стороны, совместно именуемые Стороны заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Общие положения:

1.1. В настоящем договоре используются следующие основные понятия:

Исполнитель – юридическое лицо, реализующее образовательные программы среднего общего, начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального, послевузовского профессионального и дополнительного профессионального образования, деятельность которого осуществляется на основании лицензии, регулируется Типовыми правилами деятельности организаций образования соответствующего типа, утверждаемыми Правительством Республики Казахстан, и разработанными на их основе уставами.

Заказчик – юридическое или физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях, и которое направляет работника на обучение в организацию образования для подготовки кадров в своих интересах и за свой счет.

Обучающийся – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу, которое направлено на обучение в организацию образования для подготовки кадров за счет средств работодателя.

2. Предмет договора

2.1. Исполнитель предоставляет, а Заказчик оплачивает **обучение, повышение квалификации или переподготовку** Обучающегося по _____
(указать вид образовательных услуг, форму реализации образовательной программы)

2.2. Нормативный срок обучения по данной образовательной программе в соответствии с государственным образовательным стандартом и учебным планом (индивидуальным графиком) составляет _____ часов.

2.3. После прохождения Обучающимся полного курса обучения и успешно прошедшим итоговую государственную аттестацию им выдаются документы государственного образца об уровне (ступени) образования и (или) квалификации, либо справка установленного образца в случае отчисления Обучающегося из образовательного учреждения до завершения им обучения в полном объеме.

3. Права и обязанности сторон

3.1. Права Исполнителя:

3.1.1. Самостоятельно осуществлять образовательный процесс, выбирать системы оценок, формы, порядок и периодичность промежуточной аттестации Обучающегося, применять к нему меры поощрения и налагать взыскания в пределах, предусмотренных Уставом Исполнителя и законодательством Республики Казахстан.

3.2. Исполнитель обязан:

3.2.1. Зачислить Обучающегося, выполнившего условия приема, установленные Уставом Исполнителя и законодательством Республики Казахстан.

3.2.2. Организовать и обеспечить надлежащее исполнение услуг, указанных в п.п.1.1 настоящего договора. Образовательные услуги оказываются в соответствии с _____

(государственный образовательный стандарт, учебный план, расписание занятий, годовой календарный учебный график)

3.2.3. Сохранять место за Обучающимся в случае пропуска занятий по уважительным причинам, а также восполнить материал занятий, пройденный за время отсутствия Обучающегося, в пределах объема услуг, указанных в п. 1. настоящего договора.

3.3. Права Заказчика:

3.3.1. Требовать и получать от Исполнителя информацию по вопросам организации и обеспечения надлежащего исполнения услуг, предусмотренных п.1. настоящего договора, а также информацию об успеваемости, поведении, отношении Обучающегося к учебе в целом и по отдельным предметам учебного плана.

3.3.2. Требовать отработки Обучающегося, прошедшего обучение, повышение квалификации или переподготовку за счет средств Заказчика, в течение _____ лет.

3.3.3. В случае расторжения индивидуального трудового договора по инициативе Обучающегося или по инициативе Заказчика, вследствие вины Обучающегося, полностью взыскать с Обучающегося затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки, указанному в п.п. 2.3.2. настоящего договора.

3.4. Обязанности Заказчика:

3.4.1. Для подготовки кадров в своих интересах за счет собственных средств направить на обучение Обучаемого, а также своевременно вносить плату за предоставляемые услуги, указанные в п.п. 1.1. настоящего договора.

3.4.2. Извещать Исполнителя об уважительных причинах отсутствия Обучаемого на занятиях.

3.4.3. Отказаться от исполнения договора при условии оплаты Исполнителю фактически понесенных им расходов.

3.5. Права Обучающегося:

3.5.1. Обращаться к работникам Исполнителя по вопросам, касающимся процесса обучения в образовательном учреждении.

3.5.2. Получать полную и достоверную информацию об оценке своих знаний, умений и навыков, а также о критериях этой оценки.

3.5.3. Пользоваться имуществом Исполнителя, необходимым для осуществления образовательного процесса, во время занятий, предусмотренных расписанием.

3.5.4. В любое время расторгнуть настоящий договор при условии оплаты Обучающимся Заказчику фактически понесенных им расходов, при условии оплаты Заказчиком Исполнителю фактически понесенных им расходов.

3.6. Обязанности Обучающегося:

3.6.1. Посещать занятия, указанные в учебном расписании, а также выполнять задания по подготовке к занятиям.

3.6.2. Соблюдать учебную дисциплину, требования Устава Исполнителя и Правила внутреннего распорядка.

3.6.3. Бережно относиться к имуществу Исполнителя.

3.6.4. Пройдя обучение, повышение квалификации или переподготовку за счет средств Заказчика, отработать у Заказчика ___ лет.

3.6.5. В случае расторжения индивидуального трудового договора по собственной инициативе или по инициативе Заказчика вследствие своей вины, возместить Заказчику полностью затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки.

3.6.6. В случае расторжения настоящего договора, отчисления из-за неудовлетворительной успеваемости, либо не прохождения итоговой аттестации возместить Заказчику фактически понесенные им расходы, при условии оплаты Заказчиком Исполнителю фактически понесенных им расходов.

4. Оплата услуг

4.1. Заказчик оплачивает услуги, предусмотренные настоящим договором в сумме _____ тенге.

4.2. Оплата производится в безналичном порядке перечислением на расчетный счет Исполнителя в течение 5 (пяти) банковских дней с момента выставления Исполнителем счетов-фактур с указанием наименования групп по обучаемым специальностям, даты их проведения, количества обучаемых сотрудников Заказчика, с указанием стоимости обучения одного сотрудника, и Акта выполненных работ с перечнем фамилий всех сотрудников Заказчика, прошедших обучение.

6. Ответственность сторон

6.1. За неисполнение или ненадлежащее исполнение условий настоящего договора Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

6.2. Ни одна из Сторон не несет ответственности перед другой стороной за невыполнение обязательств по настоящему договору, вызванное обстоятельствами, возникшими помимо воли и желания Сторон и которые Стороны не могли предвидеть или избежать, включая военные действия, гражданские волнения, эпидемии, блокаду, эмбарго, землетрясения, наводнения, пожары и другие стихийные бедствия.

6.3. Все споры, возникшие между Сторонами при исполнении настоящего договора, будут рассматриваться Сторонами в целях выработки взаимоприемлемого решения путем переговоров.

6.4. При недостижении договоренности споры передаются на рассмотрение в судебные органы в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящий договор представляет собой полное взаимопонимание Сторон в связи с предметом настоящего договора. Все приложения, изменения и дополнения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью и будут действительны, если они оформлены в письменном виде и подписаны уполномоченными на то лицами от каждой из Сторон и скреплены печатями Сторон.

7.2. Ни одна из Сторон не вправе передавать свои права и обязанности по настоящему договору третьему лицу без письменного согласия на то другой Стороны.

7.3. В случае изменения реквизитов, Стороны обязаны уведомить друг друга в течение 3 рабочих дней обо всех изменениях. В противном случае убытки ложатся на не уведомившую Сторону.

7.4. Срок действия настоящего договора устанавливается с момента его подписания и прекращается _____ года.

7.5. Во всем ином, не урегулированном настоящим договором, Стороны руководствуются действующим законодательством Республики Казахстан.

7.6. Настоящий договор составлен и подписан на 3-х страницах на русском языке в 3-х идентичных экземплярах по одному для каждой из Сторон. Все экземпляры настоящего договора имеют равную юридическую силу.

8. Реквизиты сторон

«Исполнитель»	«Заказчик»	«Обучающийся» _____
(наименование ЮЛ или ФЛ	(наименование ЮЛ или ФЛ	(Ф.И.О.)
_____	_____	_____
(страна местонахожд.)	(страна местонахожд.)	(страна местонахожд.)
_____	_____	_____
(город, п/о, улица, номер дома и офиса, номер факса, тел.)	(город, п/о, улица, номер дома и офиса, номер факса, тел.)	(город, п/о, улица, номер дома и офиса, номер факса, тел.)
_____	_____	_____
(№ расчетного счета, наименование обслуж. банка, МФО, РНН, код назнач. платежа	(№ расчетного счета, наименование обслуж. банка, МФО, РНН, код назнач. платежа	(РНН, СИК)
_____	_____	_____
(должность, ф.и.о. подписывающего лица, печать, если лицо физическое, то его РНН, СИК)	(должность, ф.и.о. подписывающего лица, печать, если лицо физическое, то его РНН, СИК)	(подпись)

Отпечатано в типографии Федерации профсоюзов РК
г.Астана, пр. Абая, 38, тел 21-61-98
формат 1/16 объем – 6,25 усл.п.л.
Заказ № ____, тираж ____ экз., 2012 год